

# PENGARUH BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA BMT BINAAN PINBUK TULUNGAGUNG

Fatkhur R. Albanjari

BMT Pahlawan, Jl. KHR Abdul Fatah Tulungagung

Email: fatkburrohmanalbanjari@gmail.com

## *Abstract*

*The research aims to know the influence of biographical characteristics and leadership to performance of employee through motivation as an intervening variable. This study is on BMT's supervised by Pinbuk Tulungagung. The taken samples in this study were 50 respondents from 7 BMT's registered in Pinbuk Tulungagung. The Sampling uses a Nonprobability sampling with the technic of quota sampling. The measurements in this study use a scale of Likert. The used data analysis method is a path analysis with SPSS 20th version to test the effect of intervening variable. The results show that the biographical characteristics do not influence in the motivation; the leadership influences positively in the motivation; the biographical characteristics do not influence in the performance of employees; the leadership influences positively and significantly in the performance of employees; and the motivation influences positively and statistically in performance of employees. The result of path analysis shows that biographical characteristics do not influence in the performance of employees through motivation; and the leadership influences significantly and positively in the performance of employees through motivation.*

**Keywords:** *Biographical Characteristics, Leadership, Motivation, The*

*Performance of Employee.*

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini berada pada BMT-BMT Binaan PINBUK Tulungagung. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden dari 7 BMT yang terdaftar di Pinbuk Tulungagung. Pengambilan sampel menggunakan non probabilitas dengan teknik Kuota Sampling. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah path analysis dengan bantuan program SPSS versi 20 untuk menguji pengaruh intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap motivasi; kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi; karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.*

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

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan. Sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada kinerja yang ada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan, sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk mencapai kinerja yang ingin dicapai.

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Apabila seorang pemimpin memiliki kredibilitas dan visi-misi yang tidak sejalan dengan seorang karyawan bisa menyebabkan seorang bawahan maupun karyawan memiliki kinerja yang biasa saja. Karena pemikiran mereka tidak sejalan dan tidak bisa mencapai tujuan yang diharapkan untuk sebuah organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya bisa jadi dia memiliki kinerja yang baik, mengingat visi-misi mereka yang sejalan untuk sebuah tujuan.

Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi seorang pemimpin. Motivasi merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi yang meliputi: mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada para bawahan, menentukan standar pelaksanaan pekerjaan, memberikan bimbingan kepada bawahan, memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi.

Lembaga keuangan yang memiliki basis syariah dituntut untuk memiliki akhlak yang lebih baik dari kinerja atau cara memimpinnya. Syariat dan prinsip Islam merupakan pondasi utama untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lembaga keuangan lebih tepatnya disebut dengan LKS atau (Lembaga Keuangan Syariah) merupakan organisasi ekonomi yang operasionalnya berdasarkan syariat Islam. Sistem syariah hadir untuk memberikan manajemen yang berbeda dengan konvensional dengan disahkannya Undang-Undang nomor 21 Tahun 2008 yang sudah secara keseluruhan membahas mengenai perbankan syariah. Ditambah pula banyak didirikannya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Syariah serta *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Tidak ketinggalan lembaga seperti pegadaian syariah dan asuransi syariah berdiri sampai dengan membuka kantor cabang.

Secara *hafiyah/lughawi*, *baitul mal* berarti rumah dana dan *baitut tamwil* berarti rumah usaha. Sebagai *baitul tamwil*, BMT merupakan lembaga bisnis yang bermotif laba. BMT bergerak dalam bidang peningkatan ekonomi masyarakat kecil, melalui berbagai kegiatan menghimpun berbagai jenis simpanan atau tabungan dari nasabah yang biasa disebut anggota dan selanjutnya dikembangkan melalui pembiayaan, investasi atau penyertaan modal usaha bagi anggota lain yang membutuhkan. Sedangkan *baitul maal* sebagai melakukan kegiatan sosial yakni mendorong, menggerakkan dan

menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dari para nasabahnya yang kemudian disalurkan melalui kegiatan sosial membantu masyarakat yang kurang mampu.

Keberadaan BMT menjadi salah satu organisasi legal sebagai lembaga keuangan syari'ah yang harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah. Keimanan juga menjadi landasan atas keyakinan untuk tumbuh dan berkembang, keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses dunia dan akhirat, juga keselarasan antara sisi sosial dan bisnis. Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Dengan demikian, BMT tidak dapat hidup hanya bergantung pada uluran tangan pemerintah, akan tetapi perkembangan BMT membutuhkan partisipasi dari anggota (SDM) dan masyarakat serta pola pengelolaan yang harus profesional.

Tulungagung merupakan daerah yang memiliki perkembangan lembaga keuangan syariah yang sangat baik, hadirnya PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) di Tulungagung memberikan ruang kepada lembaga keuangan mikro syariah bermunculan di Tulungagung. Kurang lebih ada 17 (tujuh belas) nama BMT yang bernaung di PINBUK Tulungagung dan 10 di antaranya berlokasi di Tulungagung. BMT tersebut adalah BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agritama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri. Cara manajemen semua lembaga sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, berbagai upaya harus dilakukan masing-masing BMT untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang cukup ketat dengan lembaga-lembaga keuangan syari'ah yang lain.

Semua lembaga-lembaga itu tergantung dari faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia

terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi

Pemberian motivasi ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Setiap pimpinan suatu organisasi sangat penting pula untuk menyadari teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi (kinerja) karyawan. Teknik tersebut antara lain adalah dengan memberikan motivasi agar dapat melangsungkan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Berdasarkan latar belakang banyaknya anggapan mengenai implementasi dan penerapan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam menjalankan operasional lembaga keuangan mikro syariah, begitu juga dengan BMT, maka dari itu mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Karakteristik Biografis**

Ilmu manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu. Dalam mencapai keberhasilan, seorang atasan harus mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya; karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya. Karakteristik biografis (*biographical characteristic*) tersebut seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras, dan masa kerja.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin

satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan, pemimpin merupakan seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Miftah Thoha, kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Dari hakikat pekerjaan, mereka adalah pemimpin karena mereka harus mencari peluang-peluang, memulai proyek-proyek mengumpulkan sumber daya manusia dan finansial yang diperlukan untuk melaksanakan proyek, menentukan tujuan-tujuan untuk mereka sendiri dan orang lain, dan memimpin serta membimbing orang lain untuk mencapai tujuan. Jadi, pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab dengan semua yang dipimpinya.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Jika digunakan dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa peran dari seorang manajer adalah memotivasi seseorang. Dalam hal ini ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi menerangkan mengapa orang-orang berperilaku seperti yang mereka lakukan. Jadi motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi orang lagi, guna untuk mencapai

peningkatan produktivitas atau semangat bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang berbasis universal dan merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk tindakan dan hasil yang diinginkan.

Pengertian kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. *Performance* diterjemahkan menjadi Kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk/kerja/penampilan kerja. Dari beberapa definisi di atas, kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian baik dari kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

#### **1. Pendekatan Penelitian**

Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada BMT binaan Pinbuk Tulungagung.

#### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian

asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini, peneliti akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

## **Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi yaitu keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan sampel akan diambil dari populasi ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Binaan PINBUK Tulungagung dengan total berjumlah 17 BMT yang terdaftar.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Peneliti mengambil sampel 7 BMT yang dijadikan obyek penelitian ini dengan jumlah karyawan keseluruhan adalah 55. Adapun pengambilan sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 50 responden yang bisa ditemui.

### **3. Teknik Sampling Penelitian**

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota populasi tertentu untuk terpilih tidak diketahui. Gay dan Diehl berpendapat bahwa sampel haruslah sebesar-besarnya. Teknik pengambilan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*, yaitu metode memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah dan kuota yang diinginkan. Jadi, pengambilan sampel dalam penelitian ini sesuai dengan keinginan dari peneliti, setiap karyawan BMT Binaan Pinbuk Tulungagung yang ditemui dalam 7 BMT tersebut yang diberikan instrumen penelitian berupa angket.

## **Sumber Data dan Skala Pengukuran**

### **1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh orang yang berkepentingan atau yang memakai data tersebut. Data yang diperoleh melalui wawancara atau memakai kuesioner merupakan contoh data primer.

Data primer ini diperoleh secara langsung dari karyawan BMT binaan Pinbuk Tulungagung yaitu melalui angket yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

### **2. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda silang (x) atau ceklist (v) pada alternatif jawaban.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik penyebaran angket. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode angket untuk memperoleh data dari karyawan BMT.

## Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna di balik data, melalui pengakuan subyek pelakunya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji Kualitas Data

Dalam hal ini ada dua yang pengujian yang digunakan dalam pengujian kualitas data, yaitu:

#### a. Uji Validitas

validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen (bisa pernyataan maupun pertanyaan) benar-benar mampu mengungkap variabel yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini teknik uji validitas item dengan menggunakan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $\bar{r}$  tabel maka item dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1.

### 2. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Ghozali mengatakan bahwa jika hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil lebih besar dari 0,05 maka data residual terdistribusi secara normal namun bila hasilnya lebih kecil

dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif yaitu dimana data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian berbentuk angka. Dalam pengujian data diatas dapat diketahui hasil pengolahan datanya sebagai berikut:

#### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID).

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan gejala korelasi antar variabel bebas yang ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Dimana dapat dideteksi dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria yaitu: Jika angka *tolerance* di atas 0,1 dan  $VIF \bar{10}$  dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika angka *tolerance* di bawah 0,1 dan  $VIF \bar{10}$  dikatakan terdapat gejala multikolinierita

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum *regresi linier* berganda adalah:

$$Z = a + b_1ZX_1 + b_2ZX_2 + E_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a + b_1YX_1 + b_2YX_2 + b_3YZ + E_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y = *variable dependent* (kinerja karyawan )

X1 = *variable independent* (karakteristik biografis)

X2 = *variable independent* (kepemimpinan)

Z = *variabel intervening* (motivasi)

a = Harga Konstanta (Harga Y bila X=0) b1, b2, b3, b4, bn=

angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (karakteristik biografis dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan bank) melalui variabel intervening (motivasi).

#### 6. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

##### 1). Uji F (F-test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

##### 2). Uji t (t-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel Karakteristik Biografis (X1), Kepemimpinan (X2), Motivasi (Z), terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak.

#### 7. Analisis Path (Analisis Jalur)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel karakteristik biografis, kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan alat analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tergantung (*dependent*). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keeratan hubungan membentuk model pengaruh yang bersifat hubungan sebab-akibat.

Menurut Agus dan Rokhmat dalam bukunya menjelaskan

bahwa analisis jalur yaitu digunakan untuk menguji pola hubungan yang mengungkap pengaruh variabel dengan atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik berpengaruh langsung maupun tidak langsung.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data**

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 bagian :

#### **1. Jenis Kelamin**

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan BMT yang diambil sebagai responden dalam penelitian dilapangan peneliti hanya menemukan responden berjumlah 21 untuk responden laki-laki atau sebesar 42% dan responden perempuan berjumlah 29 atau 58%, lebih banyak dari jumlah laki-laki.

#### **2. Riwayat Pendidikan**

Data mengenai riwayat pendidikan responden pada tujuh BMT, peneliti menemukan 1 responden yang riwayat pendidikan sampai sekolah menengah pertama atau 2%, 11 responden yang riwayat pendidikannya sampai sekolah menengah atas atau 22%, dan yang paling banyak ditemukan dilapangan responden yang riwayat pendidikannya sampai strata 1 (satu) yaitu berjumlah 37 atau 74, dan sisanya 2% atau 1 responden yang riwayat pendidikannya strata 2.

#### **3. Lama Bekerja Responden**

Data mengenai Lama bekerja disini, peneliti mengelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari kurang dari atau s/d 1 Tahun, 2

sampai 3 Tahun, 3 sampai 5 Tahun, dan lebih dari 5 Tahun. Adapun data mengenai Lama bekerja karyawan BMT yang diambil sebagai responden adalah peneliti menemukan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 14%, responden yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 8%, responden yang bekerja selama 3 sampai 5 tahun sebesar 11 orang atau 22%, dan sisanya responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 28% atau 56%.

### **Diskripsi Variabel**

Berdasarkan hasil penelitian dari empat variabel yang diajukan, dapat diketahui gambaran suatu tanggapan dari seluruh karyawan pada tujuh BMT naungan PINBUK Tulungagung. Berikut adalah gambaran yang diperoleh:

Dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan. Peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan karakteristik biografis berjumlah 17,2%, 57,6% memilih setuju, 17,4% memilih netral, 7,8% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat setuju.

Dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan; peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan kepemimpinan berjumlah 31%, 57,2% memilih setuju, 9,6% memilih netral, 1,8% memilih tidak setuju, dan sisanya berjumlah 0,4% memilih sangat tidak setuju.

Dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan; peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan motivasi berjumlah 34,8%, 54,6% memilih setuju, 9,2% memilih netral, 1,4% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih tidak sangat setuju.

Dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang ditemui saat dilapangan; peneliti berhasil mendapatkan data bahwa responden memilih pendapat sangat setuju terkait dengan karakteristik biografis berjumlah

28,8%, 61,6% memilih setuju, 8,2% memilih netral, 1% memilih tidak setuju, dan sisanya berjumlah 0,4% memilih sangat tidak setuju.

## **Analisis Data**

### *Uji Validitas*

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Sedangkan hasil ujiannya dapat disajikan berikut ini:

Semua butir soal instrument karakteristik biografis dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrument karakteristik biografis adalah valid.

Semua butir soal instrumen kepemimpinan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan adalah valid.

Semua butir soal instrumen motivasi dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen motivasi adalah valid.

Semua butir soal instrumen kinerja karyawan dari soal nomor 1 sampai dengan soal nomor 10 valid. Karena semua indikator pada tabel diatas mempunyai nilai  $r_{hitung}$  (*pearson correlation*) lebih besar dari  $r$  tabel di dapat dari jumlah sampel 50 dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai 0,279. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kinerja karyawan adalah valid.

### *Uji Reliabilitas*

Uji ini digunakan peneliti untuk menguji reliabel atau tidaknya instrument penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel karakteristik biografis untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat reliabel; (2) harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel kepemimpinan untuk butir soal nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel motivasi untuk butir soal nomor 1 sampai 9 adalah lebih besar dari 0,6. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa angket ini bersifat reliabel, kecuali butir soal Nomor 2 dan Nomor 10 bahwa angket tersebut sangat reliabel karena lebih dari kemantapan *alpha* 0,81. Hasil analisis berikutnya menunjukkan bahwa harga koefisien Cronbach's Alpha hitung untuk variabel kepemimpinan untuk butir soal Nomor 1 sampai 10 adalah lebih besar dari 0,6. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa angket ini bersifat sangat reliabel.

### *Uji Normalitas*

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya data yang diperoleh. Salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan adalah berdasarkan tabel uji normalitas.

#### Tahap 1

Adapun variabel dependen adalah motivasi, sedangkan untuk variabel independen adalah karakteristik biografis dan kepemimpinan. Data di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil sebesar 0,807 untuk karakteristik Biografis, 0,980 untuk kepemimpinan, 0,786 untuk motivasi; serta angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,533 untuk karakteristik biografis, 0,292 untuk kepemimpinan, dan 0,568 untuk motivasi.

Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

#### Tahap 2

Variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel independen adalah karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi. Data di atas menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Ini dapat dilihat dari uji Kolmogorov-SmirnovZ dengan hasil sebesar 0,807 untuk karakteristik Biografis, 0,980 untuk kepemimpinan, 0,786 untuk motivasi dan 1,216 untuk kinerja karyawan; serta angka probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,533 untuk karakteristik biografis, 0,292 untuk kepemimpinan, 0,568 untuk motivasi dan 0,104 untuk kinerja karyawan. Artinya bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 distribusi data adalah normal.

#### *Uji Asumsi Klasik*

##### **a. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil out put SPSS tahap 1 gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil out put tahap 2 SPSS gambar scatterplot didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas tahap 1 untuk variabel karakteristik biografis dengan VIF sebesar 1,270 dan *tolerance* sebesar 0,788 serta variabel kepemimpinan dengan VIF sebesar 1,270 dan *tolerance* sebesar 0,788. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan  $VIF \bar{10}$ .

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel karakteristik *biografis* dengan VIF sebesar 1,339 dan *tolerance* sebesar 0,747, variabel kepemimpinan

dengan VIF sebesar 1,840 dan *tolerance* sebesar 0,543, serta variabel motivasi dengan VIF sebesar 1,823 dan *tolerance* sebesar 0,549. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, karena angka *tolerance* di atas 0,1 dan  $VIF \bar{10}$ .

### *Uji Regresi Linier Berganda*

Diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 15,288 + 0,187X_1 + 0,477X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 15,288, artinya jika karakteristik biografis ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka motivasi ( $Z$ ) nilai sebesar 15,288.

Koefisien regresi variabel karakteristik biografis ( $X_1$ ) sebesar 0,187, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% karakteristik biografis, maka faktor karakteristik biografis akan meningkatkan motivasi sebesar 0,187 atau 18,7%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik biografis menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,187 atau 18,7% dengan anggapan  $X_2$  tetap.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,477, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan, maka faktor kepemimpinan akan meningkatkan motivasi sebesar 0,477 atau 47,7%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik biografis menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,477 atau 47,7% dengan anggapan  $X_1$  tetap.

persamaan dua dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1YX_1 + b_2YX_2 + b_3YZ$$

$$Y = 5,554 + (-0,074)X_1 + 0,582X_2 + 0,351Z$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 5,554, artinya jika karakteristik biografis (X1), Kepemimpinan (X2) dan Motivasi (Z) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilai sebesar 5,554.

b. Koefisien regresi variabel karakteristik biografis (X1) sebesar -0,074, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% karakteristik biografis, maka faktor karakteristik biografis akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,074 atau -7,4%. Dan sebaliknya, jika faktor karakteristik biografis menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami peningkatan sebesar -0,074 atau -7,4% dengan anggapan X2 dan Z tetap.

c. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,582, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan, maka faktor kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,582 atau 58,2%. Dan sebaliknya, jika faktor kepemimpinan menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,582 atau 58,2% dengan anggapan X1 dan Z tetap.

d. Koefisien regresi variabel motivasi (Z) sebesar 0,351, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi, maka faktor motivasi akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,351 atau 35,1%. Dan sebaliknya, jika faktor motivasi menurun 1% maka motivasi akan diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,351 atau 35,1% dengan anggapan X1 dan X2 tetap.

### ***Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)***

Nilai R Square atau koefisien determinasi tahap 1 berkisar antara 0 sampai 1. Diketahui bahwa angka koefisien determinasi adalah 0,451 atau 45,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan karakteristik biografis memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 45,1%. Sisanya 54,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Angka koefisien determinasi uji tahap 2 adalah 0,668 atau 66,8%. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan, karakteristik biografis, dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8%. Sisanya 33,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

### *Uji Hipotesis*

a. Uji  $F_{hitung}$

Tabel Anova tahap 1 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,336. Dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 3,195. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $19,336 > 3,195$ , maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama karakteristik biografis dan kepemimpinan mempengaruhi motivasi. Pengujian  $F_{hitung}$  tahap 2 dari tabel Anova diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30,811. Dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,807. Jadi, karena pada penelitian ini Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $30,811 > 2,807$  maka hipotesis penelitian adalah signifikan. Secara bersama-sama karakteristik biografis, kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji  $T_{hitung}$

Hasil yang diperoleh uji tahap 1 menyatakan bahwa pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik biografis adalah 1,559. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,012. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu  $1,559 < 2,012$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa karakteristik biografis terhadap motivasi pengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik.

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan adalah 4,596. Sementara itu, untuk  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah 2,012. Perbandingan keduanya menghasilkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,596 > 2,012$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan terhadap motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Hasil yang diperoleh uji tahap 2 menyatakan bahwa pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai thitung untuk variabel karakteristik biografis adalah  $-0,699$ . Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi  $0,05$  diperoleh nilai ttabel adalah  $2,013$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih kecil dari ttabel yaitu  $-0,699 < 2,013$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpullkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik.

2. Diperoleh nilai thitung untuk variabel karakteristik biografis adalah  $5,301$ . Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi  $0,05$  diperoleh nilai ttabel adalah  $2,013$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $5,301 > 2,013$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpullkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

3. Diperoleh nilai thitung untuk variabel karakteristik biografis adalah  $2,735$ . Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi  $0,05$  diperoleh nilai ttabel adalah  $2,013$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,735 > 2,012$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpullkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

### *Analisis Jalur (Path)*

Analisis ini akan menjelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan dalam tahap 1 dan tahap 2 berikut ini:

#### **a. Tahap 1: Pengaruh X1 terhadap Y Melalui Z**

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X1 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z bahwa X1 berpengaruh terhadap Y (beta -0,069). X1 berpengaruh terhadap Z (beta 0,195 dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,314). Dengan demikian, X1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta  $-0,069 + (0,195 \times 0,314) = -0,0077$ . Jadi, Z berstatus sebagai variabel *intervening*.

**b. Tahap 2: Pengaruh X2 terhadap Y Melalui Z**

Berdasarkan hasil uji statistik, maka terdapat pengaruh langsung X1 terhadap Y dan tidak langsung melalui Z dapat dijelaskan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y (beta 0,611). X2 berpengaruh terhadap Z (beta 0,560) dan Z berpengaruh terhadap Y (beta 0,314). Dengan demikian, X1 berpengaruh tidak langsung terhadap Y melalui Z dengan beta  $0,611 + (0,560 \times 0,314) = 0,787$ . Jadi, Z berstatus sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur sub-struktur 1 dan sub-struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan hubungan struktur variabel X1, X2 terhadap Y melalui Z adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rangkuman Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Sisa E <sub>1</sub> dan E <sub>2</sub>	Total
	Tidak Langsung			
	Langsung	Melalui Z		
X <sub>1</sub> terhadap Y	-0,069	-	-	-0,069
	-	$-0,069 + (0,195 \times 0,314)$	-	-0,0077
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,611	-	-	0,611
	-	$0,611 + (0,560 \times 0,314)$	-	0,787
Z terhadap Y	0,314	-	-	0,314
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , Z terhadap Y	0,668	-	0,332	1,00
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,195	-	-	0,195
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,560	-	-	0,560
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , terhadap Z	0,451	-	0,549	1,00

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Biografis terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung nilainya sebesar 1,559. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,012. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari pada ttabel atau  $1,559 < 2,012$ . Untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,116 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau  $0,116 > 0,05$ .

Penelitian ini didukung oleh penelitian Rani Puspitasari yang menyatakan bahwa hubungan masing-masing indikator karakteristik biografis karyawan dengan motivasi dijabarkan sebagai berikut:<sup>1</sup>

- Hasil uji dari Rani Puspitasari menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan kekuasaan, dan antara umur dengan motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi tidak memiliki hubungan yang nyata. Artinya perbedaan umur tidak mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berdasarkan kebutuhan afiliasi.

- Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, hasil uji *Eta the Correlation ratio* yang dilakukan oleh Rani menunjukkan nilai korelasi antara jenis kelamin dengan motivasi menunjukkan; bahwa karyawan wanita dan laki-laki mempunyai kinerja yang sama.

- Hasil uji korelasi *spearman's rho* yang dilakukan Rani menunjukkan bahwa antara masa kerja dengan motivasi berdasarkan kebutuhan tersebut tidak memiliki hubungan yang nyata.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan pada BMT

---

<sup>1</sup> Risa Puspitasari, *Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*, (Bogor: Skripsi tidak diterbitkan, 2006), hlm. 52-56.

Binaan Pinbuk Tulungagung. Berapapun rentang usia yang bekerja di lembaga masing-masing, semuanya memerlukan motivasi. Begitu apapun jenis kelamin karyawan yang bekerja di BMT Binaan Pinbuk Tulungagung, semuanya memerlukan motivasi dalam bekerja.

Menurut Arifin, pimpinan organisasi harus selalu menimbulkan dorongan kerja atau motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerjasama untuk kepentingan organisasi, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.<sup>2</sup> Pentingnya motivasi tanpa memandang siapa yang bekerja merupakan keberhasilan dalam memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Jadi dalam hal ini, pemimpin perlu memberikan motivasi tanpa memandang karakteristik biografis.

### **Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung nilainya sebesar 4,596. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,012. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari pada ttabel atau  $4,596 > 2,012$ . Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini didukung oleh penelitian Reni yang menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitiannya adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja (Y) pada UD. Surya Phone di Samarinda.<sup>3</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

---

<sup>2</sup> Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 31.

<sup>3</sup> Reni, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, (Samarinda: Jurnal tidak diterbitkan, 2015), hlm. 966.

karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda.

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung, sikap seorang pemimpin sangatlah mempengaruhi motivasi karyawan. Sikap baik dari seorang pemimpin seperti ketegasan, memiliki kecerdasan yang lebih akan mengakibatkan karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung merasa keamanan yang tinggi, dan bisa mengaktualisasikan pekerjaan. Rasa yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya karena kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan BMT.

Motivasi (*to motivate*) berarti tindakan dari seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Jika digunakan dalam konteks ini, maka motivasi menjelaskan suatu aktivitas manajemen, atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu untuk menghasilkan hasil-hasil yang efektif. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa peran dari seorang manajer adalah memotivasi seseorang.<sup>4</sup> Dalam hal ini ada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi. Motivasi juga dapat berarti dorongan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku.

### **Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung nilainya sebesar -0,699. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,013. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari pada ttabel atau  $-0,699 < 2,013$ . Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk karakteristik biografis adalah 0,488 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau  $0,488 > 0,05$ . Dalam penelitian yang dilakukan beberapa karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung

<sup>4</sup> M. Karebet Widjajakusuma, *Pengantar Manajemen Syariat*, (Jakarta Selatan: Khairul Bayan Press, 2003), hlm. 168.

menyatakan bahwa tidak sepakat dengan laki-laki yang memiliki kinerja yang lebih tinggi dan resiko yang lebih besar dari pada wanita. Selain itu, responden juga banyak yang tidak sepakat dengan anggapan bahwa orang yang sudah menikah cenderung lebih bekerja keras. Karyawan yang memiliki usia yang lebih muda dianggap sama dengan karyawan yang lebih tua dalam bekerja, karena rentan usia yang bekerja masih 20 sampai dengan 60 tahun. Masa kerja di BMT binaan PINBUK juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena semua tergantung dari beban kerja yang diberikan oleh atasan.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Titi dan Zunaidah. Yang menyatakan bahwa karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Sriwijaya. Terbukti dengan signifikansi model regresi yang dibawah 0,05.<sup>5</sup> Hal tersebut dikarenakan Politeknik Negeri Sriwijaya banyaknya beban mengajar yang menjadi tanggung jawab para dosen bukan didasarkan pada karakteristik biografis (jenis kelamin, umur, status perkawinan dan masa kerja) dan juga bukan berdasarkan baik buruknya kinerja mereka bukan berdasarkan pada spesialisasi dari masing-masing dosen yang masuk dalam anggota kelompok bidang keahlian (KBK) yang mereka pegang.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rurin yang menyatakan bahwa Dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan secara parsial antara karakteristik biografis terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melakukan pengujian variabel dengan uji t. Yang diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  (df 65) 2.997  $T_{tabel}$  (df 65) 1.997 dengan sig. 0.04.<sup>6</sup>

Menurut Toha dalam Ilmu manajemen, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja

---

<sup>5</sup> Titi Andiyani dan Zunaidah, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Ed. IV (Palembang: Tidak diterbitkan, 2010), hlm. 65.

<sup>6</sup> Rurin Yunita Sari, *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa*, TBK Pekanbaru, (Riau: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hlm. 66.

memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu.<sup>7</sup> Dalam mencapai keberhasilan, seorang atasan harus mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya. Karena dengan semakin tahu biografis dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya. Robbins mengungkapkan bahwa kinerja akan merosot seiring dengan meningkatnya usia. Akan tetapi, semakin tua seseorang yang bekerja biasanya memiliki loyalitas yang didalam sebuah pekerjaan.<sup>8</sup> Karena dalam hal ini, tanggung jawab keluarga menjadi hal utama yang dimiliki oleh seorang pekerja.

### **Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa thitung nilainya sebesar 5,301. Sementara itu, untuk ttabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,013. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari pada ttabel atau  $5,301 > 2,013$ . Untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ .

Dalam penelitian ini, karyawan BMT binaan PINBUK Tulungagung menyatakan bahwa sikap seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan, ketangkasan dan kepercayaan diri yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai keputusan yang baik seorang pemimpin juga perlu membangun keberanian untuk membangun kerjasama terhadap karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja. Hasil

---

<sup>7</sup> Miftah Toha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 33.

<sup>8</sup> Stephen P. Robbin, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, (Jakarta: Indeks, 2008), hlm. 47-48.

penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BTN Cabang Bandung yang menghasilkan nilai  $t$  hitung sebesar 9,543 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ .<sup>9</sup>

Pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung, kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik merupakan dorongan dari sikap seorang pimpinan yang efektif. Keith Davis dalam bukunya T. Hani Handoko mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi: kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan, motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan sikap-sikap hubungan manusiawi.

### **Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $t$  hitung nilainya sebesar 2,735. Sementara itu, untuk  $t_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai 2,013. Sehingga perbandingan keduanya menunjukkan bahwa  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  atau  $2,735 > 2,013$ . Untuk nilai signifikansi  $t$  untuk motivasi adalah 0,009 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,009 < 0,05$ .

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung, karyawan yang bekerja memerlukan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Penghargaan yang diberikan seperti kompensasi dan reward akan meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih lagi jika seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memiliki saham, karena dengan hal tersebut akan memberikan dorongan rasa memiliki terkait dengan lembaga.

---

<sup>9</sup> Rakhmat Nugroho, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bandung)*, (Semarang: Thesis Tidak diterbitkan, 2006), hlm. 66.

Keamanan dalam bekerja juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kreatifitas dari karyawan. Karena semua didasarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup, jadi dorongan yang demikian akan meningkatkan kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Rahayu Duwi yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dengan nilai signifikansi 0,002 dengan taraf signifikansi 5%.<sup>10</sup> Artinya bahwa nilai t untuk motivasi sebesar 0,002 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,00\bar{2}0,005$ . Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Iman Tri yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung dari jalur ini adalah 0,399 dan hasil uji-t yang dilakukan terhadap koefisien jalur pada hubungan keduanya memiliki signifikansi 0,006.<sup>11</sup> Artinya bahwa nilai t untuk motivasi sebesar 0,006 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,00\bar{6}0,005$ . Penelitian tersebut menerima  $H_a$  dan menerima bahwa motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

### **Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi**

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa karakteristik biografis secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Terbukti dengan nilai beta sebesar -0,0077. Hal tersebut lebih kecil dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta adalah -0,069. Sedangkan untuk nilai signifikansi t untuk karakteristik biografis adalah 0,488 dan nilai tersebut lebih besar dari probabilitas 0,05 atau  $0,48\bar{8} 0,05$ .

---

<sup>10</sup> Rahayu Duwi Mahar Diani, *Hubungan Antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri*, (Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015), hlm. xiv.

<sup>11</sup> Imam Tri Windo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pad CV Karya Piranti Mandiri Pasuruan)*, (Malang: Thesis Tidak diterbitkan, 2012), hlm. 128-129.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.<sup>12</sup> Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.<sup>13</sup> Jadi, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pada BMT binaan PINBUK Tulungagung, karakteristik biografis tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Usia muda maupun tua tidak mempengaruhi kinerja dari seorang walaupun diberikan motivasi. Karena tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan menyebabkan kinerja seorang karyawan itu tinggi, bukan tergantung usia yang dimiliki. Begitu juga dengan jenis kelamin pria dan wanita sama-sama memiliki kinerja dan resiko pekerjaan yang tinggi. Selain itu, kebudayaan yang dimiliki tidak mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, karena semua tergantung dari motivasi yang diberikan serta tuntutan pekerjaan yang dimiliki. Karyawan yang sudah menikah maupun belum menikah sama-sama memiliki kinerja yang tinggi jika diberikan motivasi yang sama. Masa kerja juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila diberikan dorongan dan semangat kerja. Karena pada lembaga BMT baik karyawan baru maupun lama sama-sama bisa menuntaskan pekerjaan yang diberikan tanpa memandang berat ringannya pekerjaan tersebut.

---

<sup>12</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PTRemaja Rosdakarya, 2011), hlm. 67.

<sup>13</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 264.

## **Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi**

Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terhadap BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hal tersebut terbukti dengan nilai beta yang diperoleh sebesar 0,787. Lebih besar dari beta yang diperoleh dari pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,611. Sedangkan untuk nilai signifikansi t untuk kepemimpinan adalah 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,000 \bar{0},05$ .

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Menurut Supriyadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan untuk mempengaruhi atau menggerakkan perilaku orang lain agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi-rendahnya pekerjaan. Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin.

Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi seorang pemimpin. Motivasi merupakan pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan manusia atau orang-orang karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.<sup>14</sup> Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki kesalahan sikap membentak, atau menyalahkan adalah hal yang sangat buruk. Seorang atasan harus mampu membimbing, mengayomi dan memberikan arahan kepada bawahannya.

---

<sup>14</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm. 264.

## PENUTUP

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20, peneliti menemukan hasil analisis seluruhnya menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh secara positif dan tidak signifikan menurut statistik terhadap motivasi karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik terhadap motivasi karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Karakteristik biografis berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan menurut statistik terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa karakteristik biografis secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung. Hasil penelitian dalam uji *path* menunjukkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi terhadap BMT Binaan Pinbuk Tulungagung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publisng. 2013.
- Andiyani, Titi dan Zunaidah, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya*, Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, Ed. IV. Palembang: Tidak diterbitkan, 2010.
- Arifin. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras. 2010.
- Diani, Rahayu Duwi Mahar. *Hubungan Antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan BPRS Tanmiya Artha Kediri*. Tulungagung, Skripsi Tidak Diterbitkan. 2015.
- Djuzali A dan Yadi Januari, *Lembaga Perekonomian Umat (Sebuah Pengantar)*. Jakarta: UII Press. 2002.
- Faustino Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2009,
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Idris, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: FE-UNP. 2010.
- Kasiram, Moh. *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Yogyakarta: Sukses Offset. 2010.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2011.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEF. 2000.
- Meredith, Geoffrey G. et al, *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Jakarta: PPM, 2005.
- Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*, (Yogyakarta: UII Press. 2004.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Press. 2013.
- Nugroho, Rakhmat. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bandung)*,

- Semarang: Thesis Tidak diterbitkan. 2006.
- Priyatno, Duwi. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset. 2014.
- Puspitasari, Risa. *Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. Bogor: Skripsi tidak diterbitkan. 2006.
- Reni, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, (Samarinda: Jurnal tidak diterbitkan. 2015
- Robbin Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. Jakarta: Indeks. 2008.
- 
- \_\_\_\_\_. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2015.
- Sari, Rurin Yunita. *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa, TBK Pekanbaru*. Riau: Skripsi Tidak Diterbitkan. 2014
- Siswanto, Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Sujianto Agus Eko dan Rokhmat Subagyo, *Membangun Loyalitas Nasabah*. Yogyakarta: Lingkar Media. 2014.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher. 2009.
- Sukidin dan Mundir. *Metode Penelitian Membimbing Mengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Cendikia. 2005.
- Tanzeh, Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras. 2011.
- \_\_\_\_\_. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Teras. 2011.
- Toha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012.
- \_\_\_\_\_. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

- Handoko, Hani. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. 2009.
- Widjajakusuma, M. Karebet. *Pengantar Manajemen Syariah*. Jakarta Selatan: Khairul Bayan Press. 2003.
- Winardi. *Perilaku Konsumen*. Bandung: Kencana.1996.
- Windo, Imam Tri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pad CV Karya Piranti Mandiri Pasuruan)*. Malang: Thesis Tidak diterbitkan. 2012.
- Wiratmo, Masykur. *Pengantar Kewiraswastaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2001.
- Wiroso. *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Jakarta: Grasindo. 2005.
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015.