



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Di PD BPR Astanajapura Cirebon)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Pada Jurusan Muamalah Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam**



Oleh:

SIHAH DURROTUNNAFISAH

NIM. 14122211045

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
TAHUN 1438 H/ 2017 M**



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

Sihah Durrotunnafisah; 14122211045; Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi PD. BPR Astanajapura Cirebon Tahun 2016)

Penelitian ini dilator belakangi oleh sebuah fenomena bahwa seorang pemimpin yang ideal dan seluruh karyawan harus selalu mencapai tujuan kerja tanpa adanya motivasi yang diberikan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi alternative untuk melihat kinerja karyawan terhadap kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Astanajapura Cirebon. (2) untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Astanajapura Cirebon. (3) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Astanajapura Cirebon.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang dikumpulkan merupakan jenis data analisis. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada seluruh responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang. Responden yang diambil adalah karyawan/pegawai PD. BPR Astanajapura Cirebon. Survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di PD. BPR Astanajapura Cirebon.

Dari hasil penelitian didapat bahwa presentase kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60% dan presentase motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PD. BPR Astanajapura Kab. Cirebon. Ini ditunjukkan oleh H_0 ditolak H_a diterima karena nilai F hitung sebesar 18,478 di atas F table sebesar 3,280 dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan F hitung tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : PD. BPR, kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan.



ABSTRACT

Sihah Durrotunnafisah NIM 14122211045: The Influence of Leadership and Working Motivation towards Employee's Performance (Study at PD. BPR Astanajapura Cirebon 2016 Years)

This study is grounded by a phenomenon that an ideal leader and all employees always need to achieve the goal of working without any motivation given. So this research can be as an alternative to recognize the performance of employees towards leadership and motivation. This study is aimed (1) to recognize the effect of leadership on employee's performance PD. RB Astanajapura Cirebon. (2) to recognize the effect of the Working Motivation towards Employee Performance PD. RB Astanajapura Cirebon. (3) to recognize the effect of leadership and working motivation on employee performance PD. RB Astanajapura Cirebon.

The research used is research quantitative. Types of data collected is a kind of analysis data. The study was conducted by distributing questionnaires to all respondents. Respondents in this study was 37 people. Respondents taken were the employees in PD. RB Astanajapura Cirebon. The survey was conducted by distributing questionnaires directly in PD. RB Astanajapura Cirebon.

The research has shown that the leadership effected in employee's performance was 60% and working motivation effected was 52%. Based on the simultaneous test, the leadership and working motivation have simultaneously existed in PD. RB Astanajapura Cirebon. This was shown by H_0 was refused and H_a was accepted because F was accounted by 18,678, and up to F table was 3,280 with significance level was 0,05. Based on F account, it could be concluded that the leadership and working motivation have simultaneously a positive and significant influence towards Employee's Performance.

Keywords: PD. BPR, leadership, motivation, employee's performance.



الاختصار

شيخة درة النافسة: 14122211045: تأثير الصفة القائدية و دوافع العمل لعمل العامل
 (دراسة PD. BPR أستناجافورا شربون)

هذا البحث وجود من المسألة القائدية أن القائد و جميع العامل يصل إلى هدف العمل بدون دوافع. إذن هذا البحث كاختيار لينظر إلى عمل العامل بالصفة القائدية و دوافع العمل. والهدف في هذا البحث: (1) لمعرفة تأثير الصفة القائدية إلى عمل العامل PD. BPR أستناجافورا شربون. (2) لمعرفة تأثير دوافع العمل إلى عمل العامل PD. BPR أستناجافورا شربون. (3) لمعرفة تأثير الصفة القائدية و دوافع العمل إلى عمل العامل PD. BPR أستناجافورا شربون.

البحث الذى تسخدمه الباحثة هي بحث تحليلي وبالطريقة الكمية. وتعطى الباحثة السؤال إلى جميع المستجيب، ويتكون من 37 شخصا وهم من عامل PD. BPR أستناجافورا شربون. وتفحص الباحثة بإعطاء السؤال مباشرة في PD. BPR أستناجافورا شربون.

ونتيجة البحث بالنسبة المئوية في الصفة القائدية تأثير إلى عمل العامل حوالي 60 %، و بالنسبة المئوية في دوافع العمل تأثير إلى عمل العامل حوالي 52 %. ومن التجارب بالمتزامن أن وجود تأثير الصفة القائدية و دوافع العمل متساويان إلى عمل العامل PD. BPR أستناجافورا شربون. وهذا البحث من Ho مردود و Ha مقبول لأن قيمة F-hitung حوالي 18، 478 تحت F-table حوالي 3,280 بمستوى معنى 0,05. ومن هذا F-hitung أن الخلاصة في الصفة القائدية ودوافع العمل تملك تأثيرا إيجابيا ومعنى المتزامن إلى عمل العامل.

الكلمة الرئيسية : PD. BPR، الصفة القائدية، الدوافع، عمل العامل.



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

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

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD BPR Astanajapura Cirebon” oleh Sihah Durrotunnafisah NIM: 14122211045, telah diujikan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 21 Februari 2017. Skripsi telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Jurusan Muamalah/ Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Februari 2017

Sidang Munaqosah,

Ketua Sidang

H. Juju Jumena, S.H, MH
NIP: 19720514 200312 1 003

Sekretaris Sidang

Eef Saefulloh, M.Ag
NIP: 19760312 200312 1 003

Anggota,

Penguji I

H. Ilham Bustomi, M.Ag
NIP: 19730329 20003 1 002

Penguji II

Drs. Marzuki Wahid, M.Ag
NIP: 19710820 199803 1 003



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
المخلص	iii
PENGESAHAN	iv
PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN	
A. Kepemimpinan	8
B. Motivasi	20
C. Kinerja Karyawan	31
D. Penelitian Terdahulu	39
E. Kerangka Pemikiran Teoritis	40
F. Hipotesis.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi, Waktu dan Objek Penelitian.....	43



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Operasional Variabel.....	44
D. Jenis Data.....	49
E. Sumber Data	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Populasi dan Sampel	51
H. Instrumen Penelitian.....	51
I. Uji Instrumen Penelitian.....	52
J. Teknik Analisis Data	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PD PBR Astanajapura	59
B. Karakteristik Responden	67
C. Analisis Data	69
D. Pembahasan	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.¹

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercaya untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer.² Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan (setelah melalui proses yang panjang) sebagaimana tujuan Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ ۝۳۰

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."³

¹ Mangkunegara, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 23

² Veithzzal Rifvai, Mangkunegara. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet. ke-7, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 1

³ Latef Awaludin, M. Abdurahman. *Umul Mukminin Al-Qur'an dan Terjemahan Wanita*, (Jakarta Selatan: Wali Oasis Terrace Resident, 2005), hlm. 6

Kandungan ayat ini sama dengan ayat-ayat sebelumnya, yakni menjelaskan nikmat-nikmat Allah, yang dengan nikmat itu dapat menjauhkan dari maksiat dan kufur, dan dapat memotivasi seseorang untuk beriman kepada Allah. Di ciptakan nya Nabi Adam dalam bentuk yang sedemikian rupa disamping kenikmatan memiliki ilmu dan berkuasa penuh ntuk mengatur alam semesta serta berfungsi sebagai khalifah Allah di bumi, hal tersebut merupakan nikmat yang paling agung dan harus disyukuri oleh keturunannya dengan cara taat kepada allah dan tidak ingkar Kepada-Nya, termasuk menjauhi kemaksiatan yang dilarang oleh Allah.

Pada ayat ini dan sebelumnya juga menceritakan kisah-kisah tentang kejadian umat manusia. Dalam penciptaan manusia ini mengandung hikmah dan rahasia yang diungkap dalam bentuk dialog dan musyawarah sebelum melakukan penciptaan. Ayat ini termasuk di antara ayat mutasyabih (tidak mungkin hanya di tafsirkan dengan makna zahir nya saja). Sebab, jika kita artikan Allah mengadakan musyawarah dengan hamba-Nya, hal ini merupakan kejadian yang sangat mustahil. karenanya, terkadang diartikan pemberitahuan Allah kepada malaikat, yang kemudian malaikat mengadakan sanggahan (bantahan).⁴

Teori kepemimpinan situasional memberikan penjelasan bahwa taraf kematangan para bawahan secara meningkat 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 di atas 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.⁵

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau

⁴ Ahmad Mustafa Al-Maragi. *Terjemahan Tafsir Al-Maragi*, (Semarang: CV.Toha Putra, 1987), hlm. 131

⁵ B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksa, 2008), hlm. 168



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 lingkungan kerja, Serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh sehingga bawahan dengan ikhlas bekerjasama untuk mencapai tujuan.⁶

Setiap individu mempunyai pengaruh terhadap individu-individu lainnya, pengaruh tersebut makin lama makin tumbuh. Beberapa individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap individu-individu lainnya dan beberapa kondisi lebih berpengaruh terhadap kondisi-kondisi tertentu. Dengan mengembangkan kemampuan untuk mempengaruhi, dapat diperoleh suatu kepemimpinan. Kepemimpinan tersebut dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti. Sebenarnya kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan hal-hal yang perlu dikerjakan dan cara mengerjakannya, diberi motivasi dan dibimbing dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang harus mereka kerjakan.⁷

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau

⁶ B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*, hlm. 154

⁷ George, R. Terry. *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hlm. 152



dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.⁸

Setiap dan semua organisasi apapun jenis nya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Pemimpin tersebut tersebut merupakan orang pertama, ibarat nahkoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, dalam sebuah wadah yang disebut organisasi. Sedang sejumlah manusia lain di dalam kapal adalah sumber daya penggerak kapal yang diinginkan nahkoda tersebut. Dengan kata lain kearah mana kapal berlayar, kepelabuhan mana akan dituju, tergantung sang nahkoda. Untuk menggerakkan kapal, nahkoda tidak dapat bekerja sendiri, diperlukan bantuan dari dan kerja sama dengan sejumlah anak buah kapalnya agar lancar perjalanan mencapai pelabuhan tujuan.⁹

Manajer sering tidak memperhatikan, kecuali kondisi sudah menjadi sangat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruk dan telah merosotnya kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.¹⁰

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Astanajapura. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD BPR Astanajapura Cirebon”**.

⁸ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109

⁹ Sudaryono. *Leaderships: Teori dan Praktek kepemimpinan*, (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), hlm. 1

¹⁰ Veithzzal Rivai, dkk. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktik*, Cet. Ke-1, (Bogor: Galia Indonesia, 2011), hlm. 1



B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam skripsi ini adalah Manajemen sumber daya Manusia.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan di PD BPR Astanajapura.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari terlalu meluasnya masalah yang dibahas, maka masalah dalam penelitian ini hanya di batasi pada hal-hal sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.

3. Pertanyaan Penelitian

a. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon ?

b. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon ?

c. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon?



C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Astanajapura Cirebon.

D. Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Astanajapura dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.



E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan penulisan dalam skripsi ini, penekelitian membuat sistematika penulisan dengan konsep sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan , yakni uraian secara garis besar permasalahan penelitian yang meliputi: Latar belakang masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori, menjelaskan mengenai teori Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian terdahulu, Kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian, yakni merupakan gambaran dari proses penelitian. Adapun bahasan dalam bab ini meliputi: Variabel Oprasional, data dan sumber data, dan teknik pengumpulan data serta analisis yang di gunakan oleh peneliti.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah di lakukan dan kondisi objektif penelitian.

BAB V Penutup, bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari pribadi.





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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kuncoro, Engkos & Ridwan, 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Al-Maragi, Ahmad Mustafa, 1987. *Terjemahan Tafsir Al-Maragi*. Semarang: CV. Toha Putra.
- Afifuddin, 2008. *Administrasi dan Supervise Pendidikan*. Bandung: Personal Press
- Akdon, dkk. 2005. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Anthoilah, Anthon, 2010. *Dasar – Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka.
- Arivin, Avriyan dan Rivai Veitzhal, 2009. *Islamic Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, Zainal, 2012. *Penelitian Pendidikan-Metode Paradigma baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2005. *Umul Mukminin Al-Qur'an dan Terjemahaan Wanita*. Jakarta Selatan: Wali Oasis Terrace Resident.
- Supiansodik, [http://Supiansodik.blogspot.com/2009/05/Hubungan-Motivesi dengan kinerja](http://Supiansodik.blogspot.com/2009/05/Hubungan-Motivesi%20dengan%20kinerja). Hlm. Pada tanggal 23 juni 2013.
- Dermawan, Deni, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cetakan. Ke-1.
- Hasibuan, Malayu P, 2008. *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, 2007. *Managamen Sumber Daya Manusia, Bandung: 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 mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

_____, 2005. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Janah, Lina Miftahul, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT: Raja Grafindo Persada. Cet ke-6.

Jackson Mathis, Robert L dan Jhon H, 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba 4.

Kamaluddin, Undang Ahmad, 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Noor, Juliansyah, 2013. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kenmcana.

Mangkunegara, Anwar Perabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdaklarja.

Mursi, Abdul Hamid, 1997. *SDM Yang Produtif, Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani.

Moeherino, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

_____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Pamudji, 1986. *Kepemimpinan di Daerah Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.



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 seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Panggabean, Multi S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediacom.
- Rivai, Veithzal, Mangkunegara, 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cet ke-7.
- _____, 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-12*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2011. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia. Cet ke-1.
- Siswanto, B, 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saragih, 1982. *Azaz-Azaz Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Taristo.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sudaryono, 2004. *Leaderships: Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia.
- Siagian, Sondang P, 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rinekan Cipta.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saleh, Abdul Rahman, 2008. *Psikologi; Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Press Media Group.
- Suternaester, 1974. *SebagiandikutipolehHusainiUasman, Manajemen (Teori Praktek dan Riset Pendidikan)*.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: 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 mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sunyoto, Danang, 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Presindo.

Sulistiyo, Joko, 2011. *6 Hari Jago SPSS 17*. Yogyakarta: Bhuana Ilmu Populer.

Suliyanto, 2005. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Siregar, Syofian, 2014. *Statistik Prametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sarwono, Jonathan, 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunaka SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Surapranata, Sumarna, 2004. *Analisis, Validasi, Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Tes Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Rosda.

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

Terry, George R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah, 1983. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Taufik, Ali Muhamad, 2004. *Praktek Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta: Gema Insani.

Tri, Cahyo bambang, 1996. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman, Husaini, 2008. *Manajemen; Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.