

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BNI SYARIAH KCP CILACAP**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

**Oleh**  
**KRISTIANINGSIH**

**1617202019**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA BNI SYARIAH KCP CILACAP**

**Kristianingsih**

**NIM. 1617202019**

**Email: [kningsih502@gmail.com](mailto:kningsih502@gmail.com)**

**Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama  
Islam Negeri Purwokerto**

**ABSTRAK**

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berhubungan erat dengan para pelaku organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BNI Syariah KCP Cilacap sebanyak 14 orang dan sampel menggunakan teknik sensus. Uji coba instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. BNI Syaariah KCP Cilacap. Analisis data dilakukan melalui analisis Korelasi *Rank Spearman* dan analisis Regresi Ordinal dengan alat bantu SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan**

**INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND  
WORK ENVIRONMENT PERFORMANCE IN  
BNI SYARIAH KCP CILACAP**

**Kristianingsih**

**NIM 1617202019**

Email: [kningsih502@gmail.com](mailto:kningsih502@gmail.com)

Department of Sharia Banking, Faculty of Economics and Business,  
Islamic Institute of the State of Islamic Studies (IAIN) Purwokerto

**ABSTRACT**

The success or failure of an organization in carrying out its duties and functions is closely related to organizational actors. Human resources have a strategic role as a determinant of whether or not the achievement of an organization's performance is successful. This study aims to determine: the influence of leadership style, motivation, work environment on employee performance at BNI Syariah KCP Cilacap.

This research uses quantitative research methods. The population in this study were 14 employees of BNI Syariah KCP Cilacap and the sample used census techniques. Testing the instrument was done by testing the validity and reliability. The data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. BNI Syaariah KCP Cilacap. Data analysis was performed through Spearman Rank Correlation analysis and Ordinal regression analysis using SPSS tools.

Based on the results obtained, it is concluded that the leadership style and motivation variables partially do not have a significant effect on employee performance, while the work environment variables partially have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Leadership Style , Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Teori.....	12
C. Kajian Teologis.....	35
D. Rumusan Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>39</b>
A. Jenis Penelitian.....	39

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	40
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	40
E. Sumber Data.....	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	43
G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Penelitian.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum BNI Syariah KCP Cilacap.....	48
1. Sejarah BNI Syariah KCP Cilacap.....	48
2. Visi dan Misi BNI Syariah KCP Cilacap.....	49
3. Struktur organisasi BNI Syariah KCP Cilacap.....	50
B. Karakteristik Responden.....	51
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas.....	56
D. Analisis Rank Spearman.....	58
E. Analisis Regresi Ordinal.....	62
F. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bank diartikan sebagai modal yang ditransfer dari pemilik yang tidak dapat menggunakan dana tersebut menjadi keuntungan (*profitable*) kepada pihak-pihak yang dapat menggunakan sehingga produktif bagi masyarakat banyak. Bank juga sebagai mediasi (*intermediary, channel*) untuk investasi tanpa resiko dengan suku bunga yang bijak. Sebelum populer bank Islam, penyebutan bank hanya terdapat Commercial Bank (bank umum) yang dapat dimiliki oleh pribadi dan publik, serta Central Bank yang dimiliki pemerintah (Dahlan, 2012: 21).

Menurut H.M. Sadeq dalam buku *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik* karya Ahmad Dahlan (2012), Bank Islam bukan hanya sebagai tipe yang berbeda dengan bank konvensional tapi keberadaannya sebagai revolusi sebagaimana John Maynard Keynes. Bank Islam tidak sekedar sebagai *financial intermediary*, tapi merevolusi dengan partisipasi nyata dalam bisnis dan mobilisasi dalam pendanaan. Revolusi pendanaan dapat dibuktikan dengan prinsip *sharing profit and losses* yang berbeda dengan bank konvensional yang berbasis bunga.

Perbankan Syariah ialah lembaga keuangan yang operasional dan berbagai produknya dikembangkan berdasarkan syariah Islam, khususnya berkaitan dengan praktik riba (bunga), maisir (spekulasi) dan gharar (ketidakjelasan). Sebagai tindak lanjut dari pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Perkembangan lembaga keuangan syariah saat ini selalu meningkat untuk setiap tahunnya sehingga diperlukan manajemen bank yang baik untuk

SDM yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah mengenai kinerja karyawannya. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para karyawannya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun.

Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari instansi atau perusahaan tersebut (Wibowo, 2007: 4). Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Wibowo mengatakan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Gaya dan kualitas kepemimpinan dapat mendorong seseorang memiliki karir yang sukses dan bahagia. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil

kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mempengaruhi kinerja bawahannya ( Gunawan Laliasa, 2018: 84). Dalam gaya kepemimpinan mempunyai memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat menumbuhkan motivasi dan mudah menyesuaikan situasi.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan sangat tinggi. Menurut Rivai dan Sagala gaya kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggungjawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai apabila orang-orang didalam organisasi tidak memiliki kinerja yang baik.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata Amri sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
لَئِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan



*Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul(sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Departemen agama RI, 2010)*

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Ardana (2015:193) mengatakan bahwa dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kinerja yang maksimal (Ardana *et al.*, 2015: 193).

Motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Maslow dan Abraham (1996:94) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk memenuhi kebutuhan dan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para karyawan, baik kebutuhan fisiologis ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Kekuatan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan motivasi yang ditimbulkan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki (Abdurahmat Fatoni, 2006:79). Menurut Toha (1990: 202) mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan memotivasi pegawai secara individu yang paling baik, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut

pimpinan hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas pegawai tidak menyimpang jauh dengan tujuan organisasi.

Selain motivasi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam menjalankan hubungan roda organisasi. Menurut Oktavianus (2018: 4) Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap kinerjanya disuatu organisasi atau perusahaann. Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan social ekonomi. (Sumamur, 1986: 49).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal tersebut kecuali sudah amat buruk atas segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Hal tersebut menyebabkan terjadinya kesan kesan buruk organisasi yang mendalam akibat mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Kinerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kinerja juga merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesanggupan dalam sebuah organisasi dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh karyawan. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat terciptanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Pada tahun 2010 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/41/KEP.GBI/2010, PT Bank BNI Syariah resmi beroperasi sebagai Bank Umum Syariah pada tanggal 19 Juni 2010 dengan 27 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Pada akhir Desember 2010 berhasil membukukan aset Rp 6,4 triliun, naik 21% dari Juni 2010.

Pada bulan Agustus tahun 2020, Bambang Sutrisno selaku Sekertaris perusahaan BNI Syariah PT Bank BNI Syariah mengatakan pertumbuhan pembiayaan menjadi 15,7%, DPK menjadi 43 triliun naik 16,4% dengan dukungan 38 cabang, 54 kantor cabang pembantu, 4 kantorkas, serta lebih dari 1.000 Syariah *Channelling* Outlet BNI (SCO BNI) dengan total aset Rp 50 triliun.

BNI Syariah KCP Cilacap merupakan satu di antara 31 Kantor Cabang Pembantu yang membantu kegiatan operasional Kantor Cabang Purwokerto di Cilacap dan sekitarnya. Saat ini BNI Syariah KCP Cilacap dipimpin oleh Bpk Arief Rachma Putra sejak bulan Januari 2018. Kepemimpinan yang dijalankan oleh Pak Arief dapat dikatakan berhasil karena beliau sangat menjaga komunikasi antar tim dan sangat memperhatikan proses kerja dari masing-masing karyawan yang dipimpinnya. Tak henti-hentinya beliau menyampaikan motivasi dan penyemangat pada saat *briefing* pagi hari. Selama beliau menjabat menjadi pincapem BNI Syariah KCP Cilacap banyak mengalami hal-hal positif diantaranya: DPK mengalami kenaikan, Pembiayaan tumbuh dan profitabilitas bagus. Pada akhir tahun 2018 setelah satu tahun pak Arief menjabat BNI Syariah KCP Cilacap mendapat peringkat satu layanan nasional dari 278 outlet (Furqan, 2020).

Dari prestasi yang didapatkannya tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel di atas untuk diketahui variabel mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga memicu kemajuan prestasi BNI Syariah KCP Cilacap dibanding dengan kantor cabang pembantulainnya. Sehingga peneliti membuat penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KCP Cilacap”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinanberpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap?

### **C. Tujuan dan Mnfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BNI Syariah KCP Cilacap.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi BNI Syariah KCP Cilacap  
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi BNI Syariah KCP Cilacap dan pihak-pihak yang berkepentingan didalam Bank dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan Bank tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat mendapat gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman penulis agar dapat mengembangkan ilmu yang telah diperoleh.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah KCP Cilacap. Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. BNI Syariah KCP Cilacap.

Setelah dilakukan perhitungan *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.*  $\leq \alpha$  (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* Pada gaya kepemimpinan  $\geq \alpha$  (0,05), berarti variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

2. Tidak ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. BNI Syariah KCP Cilacap.

Setelah dilakukan perhitungan *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.*  $\leq \alpha$  (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada motivasi seluruhnya  $\geq \alpha$  (0,05), berarti variable motivasi tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

3. Terdapat Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BNI Syariah KCP Cilacap.

Setelah dilakukan perhitungan *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.*  $\leq \alpha$  (0,05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada lingkungan kerja terdapat nilai *sig.*  $\leq \alpha$  (0,05), berarti variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diharapkan BNI Syariah KCP Cilacap dapat meningkatkan aspek gaya kepemimpinan dengan cara meningkatkan sistem pemberian penghargaan dan tindakan korektif untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin maksimal. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi dalam hal ini instansi pemerintah sehingga visi dan misinya dapat terpenuhi.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah KCP namun demikian aspek motivasi juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat terpenuhi secara maksimal misalnya dengan cara memperhatikan tingkat kebutuhan setiap karyawan.
3. Selain itu ditemukan juga bahwa variabel lingkungan kerja juga harus dipertahankan atau ditingkatkan karena variabel tersebut juga berpengaruh untuk kinerja karyawan menurut pendapat Sumamur misalnya dengan meningkatkan fasilitas kerja yang ada dan memberikan gaji/tunjangan yang sesuai demi meningkatkan kualitas kinerja setiap karyawannya.

4. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organissi dan sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharpkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang bermanfaat bagi orang banyak.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, M, 2010, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Bahri Syaiful, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data*, Yogyakarta: Andi.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan*. Jurnal Acta Diurna. Vol III. No 4.
- Dahlan, Ahmad. 2012. *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPPE.
- Hartono Jogiyanto, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2009, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Husein Umar, 1999, *Riset SDM dalam Organisasi*, Yogyakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.

- Kaswan. 2013. *Leadership and Teamworking*. Alfabeta, Bandung.
- Kertajaya, Hermawan, 2008, *Syariah Marketing*, Jakarta, Mizan.
- Laliasa, Gunawan: 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PTRemaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Matis, Robert dan Jackson, Jaka , 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*, Jakarta, Salemba empat.
- Mardiah, Nila. *Recruitmen, Seleksi, dan Penempatan dalam Perspektif Islam*, Padang: Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol.
- Nawawi, Zuhrial M, 2015, *Pengantar Bisnis*, Medan: Oerdana Publishing.
- Nitisemito, Alex S, 1990, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y., & husein, S, 2016, *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Muhdi B.h Ibrahim (Ed.), E-JRA (Catatan PE). Jayapura: Madenatera Indonesia.
- Robbins, Stepen. P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso Singgi, 2014, *Statistik Non Parametik Edisi Revisi*, Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schermerhom, John R, 2011, *Management*, New York: Jhin Wiley
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Solea, Euis, dan Suzy, 1996. *Kepemimpinan yang efektif Tinjauan dan implementasinya bagi pencapaian tujuan Organisasi*, Jurnal Gema Stikubank, hal 45-46.
- Suliyanto, 2006, *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: Andi offset.
- Sumamur. 1986. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung Agung Jakarta.
- Suradji, Gatot dan Engelbertus Martono. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Tanzeh, Ahmad, 2009, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras.
- Terry, George R, 2000, *Principales of management*, McGraw-Hil Book Hall.
- Thoha, Miftah, 2013, *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1, Jakarta PT Raja Grafindo.
- Umar Husein, 2013, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Yonder, Dale, 2001, *Memahami Good Government Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gava Media.

IAIN PURWOKERTO