



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wal Tanwil Nuansa Ummah (Bmt Nu) Cabang Galis Kabupaten Pamekasan

Nuzulul Qurnain, Universitas Madura, nuzululqurnain@yahoo.com

ABSTRAK

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan tugas kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi, selain itu pemberian motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan kenaikan grade juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor BMT NU Cabang Galis Pamekasan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis dan sumber data ada penelitian ini berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 12 orang. Pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi (X2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Pengujian instrumen data dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Sedangkan teknik analisis pada penelitian menggunakan Uji F, dan Uji t. Hasil penelitian ini yang pertama adalah gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja pegawai, dan yang kedua yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT:

Leadership is a dominant and crucial role in the overall effort to improve performance both at the individual, group and organizational levels. A successful leader is a leader who is able to carry out leadership tasks effectively to achieve organizational goals, besides giving motivation to employees by giving grades can also improve employee performance. This study aims to determine the effect of democratic leadership style and motivation on the performance of the employees of the BMT NU Branch of Galis Pamekasan. This type of research is a quantitative research. Types and sources of data in this study in the form of qualitative data and quantitative data. The sample in this study amounted to 12 people. This research consists of 2 independent variables, namely democratic leadership style (X1) and motivation (X2), and the dependent variable is employee performance (Y). Testing data instruments with Validity Test, Reliability Test. While the analysis technique in this study uses the F test and t test. The

first result of this research is that democratic leadership style affects employee performance, and the second is that motivation affects employee performance.

Keywords : Democratic Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi¹. Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketengakerjaan². Setiap sumber daya manusia memilih pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasi dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi³.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dan krusial dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkatkan individu, kelompok dan organisasi^{4,5}. Pemimpin juga dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk asalnya⁶. Menurut ⁷, Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif untuk tercapainya tujuan. ^{8,9,10}, Pemimpin mempunyai peranan sangat penting dalam mempengaruhi sikap

¹ Asang, S. (2012). Membangun Sumber Daya Manusia berkualitas. Brilliant Interasional Surabaya. Surabaya

² Hanggraeni, D. (2012). Manajemen Sumber daya manusia. Lembaga Penerbit FE. UI. Jakarta

³ Sedermayanti. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung

⁴ Dukhri. (2008). Hubungan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kebijakan Karier Dengan Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang. *Tesis*. Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

⁵ Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

⁶ Madiistriyatno, H. (2020). Pemimpin dan Memimpin. Bintang Pustaka Mandiri. Jakarta.

⁷ Rachman, E. (2017). Sukses Jadi Pemimpin. PT. Gramedia Pustaka Utara. Jakarta.

⁸ Wijono, S. (2018). Kepemimpinan dalam Persepektif Organisasi. PERNADAMEDIA Group. Jakarta

⁹ Dukhri. (2008). Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kebijakan Karier Dengan Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri di KABUPATEN Pematang. *Tesis*. Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

karyawan untuk rela melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia¹¹.

¹²Peranan Seorang pemimpin memang sangatlah penting dalam usaha memotivasi bawahannya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan yang diinginkan. Menurut ¹³, Seorang pemimpin di dalam usahanya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara mengatur orang lain untuk menjalankan tugas-tugas yang memang diperlukan dan bisa bekerja dengan kelompok. Kepemimpinan seorang tidak hanya dituntut untuk tugas dan siap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan¹⁴. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan-tujuan kelompoknya¹⁵.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi selain pemimpin adalah motivasi, maka haruslah dipahami motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain bahwa perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi ¹⁶.

Berdasarkan data kehadiran Karyawan yang diperoleh dari laporan tahunan KSPP Syariah Baitul Maal Wa Tanwil Nuansa Ummah dari tahun 2015 hingga desember 2018 menunjukkan bahwa kehadiran karyawan pada BMT NU Cabang Galis Kabupaten Pamekasan berfluktuasi pada setiap tahunnya, tetapi ada sedikit fenomena

¹⁰ Sharma, S., & Taneja, M. (2018). The effect of training on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. 7(4).

¹¹ Rivai, V. (2008). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

¹² Parashakti, R. D., dan Dede. I. S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. 10 (1).

¹³ Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi Pertama

¹⁴ Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

¹⁵ Robbins, S. P dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Cetakan Kedua. Jakarta. Salemba Empat.

¹⁶ Robbins, S. P dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Cetakan Kedua. Jakarta. Salemba Empat.

yang terjadi pada saat pengamatan awal penulis, dimana saat jam kerja, pegawai terlihat sangat santai dan tidak terlihat begitu serius serta profesional dalam hal pelayanan terhadap nasabah. Pada kondisi tersebut juga ditemukan bahwa pemimpin cabang BMT NU Cabang Galis sedang tidak ada di kantor atau sedang bertugas ke luar Kantor BMT NU Cabang Galis.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul □Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wa Tanwil Nuansa Ummah (BMT NU) Cabang Galis Kabupaten Pamekasan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BMT NU Cabang Galis Kabupaten Pamekasan
2. Mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor BMT NU Cabang Galis Kabupaten Pamekasan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, serta menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan¹⁷. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif¹⁸.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah¹⁹. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab^{20,21,22}. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung

¹⁷ Erpidawati dan Susi. Y. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. CV. Pena Persada. Bnayumas.

¹⁸ Jamaluddin, J. Salam, R., Yunus, H., dan Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi*, 4 (1), 25-34.

¹⁹ Robbins, S. P dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Cetakan Kedua*. Jakarta. Salemba Empat.

jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya²³. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)²⁴. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang²⁵. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin²⁶.

Dari definisi-definisi menurut pendapat para ahli di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar^{27,28,29}. Target/ sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama^{30,31}. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari job performance atau Actual Performace (prestasi kerja atau prestasi

²⁰ Dessler, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Perhalindo.

²¹ Bagyo, Y. (2013). Engagement as a Variable to Improve the Relationship between Leadership , Organizational Culture on the Performance of Employees. 14(4)²¹ Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

²² Yenni, M. AP. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*. 2(2).

²³ Notoadmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.

²⁴ Soeprihanto. (2001). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta. BPF.

²⁵ Notoadmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.

²⁶ Daft, Richard L. (2006). *Management*. Jakarta. Salemba Empat.

²⁷ Hal G. Rainey. (2009). *Understanding And Managing Public Organization*. San Francisco. JosseyBass.

²⁸ Soeprihanto. (2001). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta. BPF.

²⁹ Mangkunegara, A. P. (2009). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Keempat. PT. Refika Aditama. Bandung.

sesungguhnya yang dicapai seseorang) ³². ³³Kinerja / Performance dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: a. faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, b. Faktor Psikologi yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (Kepribadian), pembelajaran, dan motivasi. Serta c. Faktor Organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut^{34,35} Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang mencari hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan variabel lain. Jenis data pada penelitian ini adalah data alternative. Yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dari penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel, yakni terdiri dari 12 orang^{36,37,38,39,40,41}.

³⁰ Timpe, A. Dale. 1999. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memotivasi Pegawai. PT. Gramedia Asri Media : Jakarta

³¹ Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta.

³² Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalial, Edisi Revisi Pertama*. Jakarta. Ghalia.

³³ Nurul H. dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Studi of Costumer Loyalty: the role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah: *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institute Dirosat Islamiyah Al Amien Prenduan*. 1(1).

³⁴ Zainurrafiqi dan Ria R. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontgensi dan Tingkat Penggunaan Internet terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 2(4).

³⁵ Zainurrafiqi, dkk. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, small, and Medium Enterprise: Evidance from Indonesia. *Solid State Technology*. 63(6).

³⁶ Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*. 1 (1).

³⁷ Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. 12(1).

³⁸ Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*. 3(99).

³⁹ BMT NU. (2018). *Laporan Tabunan KSPP Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Nuansa Umab*. Cabang Galis Pamekasan.

⁴⁰ Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*. 16(3).

⁴¹ Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan Cet. Kelima*. Jakarta. Rineka Cipta.

⁴² Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

⁴³ Arimbawa, I.K.M dan dewi, A. A. K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (12).

⁴⁴ Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2 Edisi 4*. Jakarta. Salemba Empat.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

⁴²KSPP Syariah BMT NU Cabang Galis merupakan Kantor Cabang KSPP Syariah BMT NU Gapura. Sejarah berdirinya juga tidak jauh berbeda dari sejarah berdirinya KSPP Syariah BMT NU Gapura yaitu: umat islam pada umumnya berada di garis kemiskinan. Mereka memang tumbuh tapi kerap layu sehingga sukar berkembang. Sementara rentenir dan tengkulak diam-diam telah melumat dan mencekik leher mereka. Salah satu visi Kantor BMT Cabang Galis yakni terwujudnya BMT NU yang jujur, amanah dan profesional sehingga mampu melayani melampaui harapan anggota⁴³. Sedangkan Tujuan dari Kantor tersebut yakni meningkatkan kesejahteraan bersama dengan berbagai keuntungan melalui kegiatan ekonomi yang menaruh perhatian pada nilai-nilai dan kaidah-kaidah muamalah syariah yang memegang teguh keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.

Berdasarkan Hasil uji hiipotesis menggunakan Aplikasi SPSS 20. ⁴⁴Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di BMT NU cabang galis dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan Uji F sebagai berikut:

Tabel 1.1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,024	4	,756	1,140	,411 ^b
	Residual	4,642	7	,663		
	Total	7,667	11			

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Comstant), X1.4, X1.2, X1.1, X1.3

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 1.2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,882	4	1,471	5,769	,022 ^b
	Residual	1,784	7	,255		
	Total	7,667	11			

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Comstant), X2.4, X2.3, X2.2, X2.1

Sumber: data diolah, 2021

Hasil perhitungan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 5,769 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 3,03 menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel maka menurut ⁴⁵, dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di BMT NU Cabang Galis Pamekasan.

^{46,47}Pengujian selanjutnya yakni Uji t yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) di BMT NU Cabang Galis Pamekasan, maka dapat dilihat hasil dari perhitungan dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 1.3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	14,132	5,091		2,776	,027
	X1.1	-,079	,482	-,081	-,165	,874
	X1.2	-1,179	,625	-,944	-1,885	,101
	X1.3	-1,685	,977	-,994	-1,725	,128
	X1.4	,570	,692	,424	,823	,438

a. Dependent Variabel: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: data diolah, 2021

⁴⁵ Kartono, K. (1986). *Pengantar Metodologi Research*. Bandung. Alumni.

⁴⁶ Oloan, D. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterlibatan karyawan sebagai variabel intervensi Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 18(2).

⁴⁷ Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5).

Tabel 1.4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,311	4,015		1,323	,227
	X2.1	-,482	,437	-,302	-1,104	,306
	X2.2	,720	,247	,650	2,911	,023
	X2.3	-,178	,476	-,096	-,373	,720
	X2.4	-,307	,378	-,189	-,812	,444

b. Dependent Variabel: Y (Kinerja Pegawai)

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) sebesar 2,776 dan menurut ^{48,49,50,51}jika dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,710 didapat t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan hasil perhitungan t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 1,323 dan jika dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 1,7227 di dapat t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di BMT NU Cabang Galis Pamekasan. Dari hasil perhitungan dengan uji t kedua variabel tersebut terbukti secara signifikan masing-masing atau secara terpisah sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BMT NU Cabang Galis Pamekasan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini diperoleh dalam penelitian ini antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja pegawai di BMT NU Cabang Galis Pamekasan
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di BMT NU Cabang Galis Pamekasan
3. Pengaruh motivasi lebih dominan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di BMT NU Cabang Galis Pamekasan.

⁴⁸ Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2 Edisi 4*. Jakarta. Salemba Empat.

⁴⁹ Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung. Alfabeta.

⁵⁰ Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset

⁵¹ Wahyu, A. D. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*. 4(2).

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Pemimpin perusahaan diharapkan lebih mawas diri dan evaluasi diri untuk menjaga citra pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu pemimpin dan perusahaan harus semakin memperhatikan terhadap faktor-faktor yang menambah kinerja pegawai dengan tujuan peningkatan perusahaan ke depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arimbawa, I.K.M dan dewi, A. A. K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pad Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2 (12). Asang, S.
- (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia berkualitas*. Brilliant Interasional Surabaya. Surabaya
- BMT NU. (2018). Laporan Tahunan KSPP Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Nuansa Umah. Cabang Galis Pamekasan.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Perhalindo.
- Dukhri. (2008). Hubungan Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kebijakan Karier Dengan Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Tesis. Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Eripdawati dan Susi. Y. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. CV. Pena Persada. Banyumas.
- Gazali. (2019). Work Ethics of Madura Communities in Salt Business: A Case Study Indonesian. *International Research Association for Talent Development and Excellence*. 12(1).
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit FE. UI. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jamaluddin, J. Salam, R., Yunus, H., dan Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi*, 4 (1), 25-34.
- Kartono, K. (1986). *Pengantar Metodologi Research*. Bandung. Alumi.
- Madiistriyatno, H. (2020). *Pemimpin dan Memimpin*. Bintang Pustaka Mandiri. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keempat. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Moleong, L. J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalial, Edisi Revisi Pertama*. Jakarta. Ghalia.

- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nurul H. dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Studi of Costumer Loyalty: the role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah: *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al Amien Prenduan*. 1(1).
- Nurul Hidayati dan Zainurrafiqi. (2020). Empirical Study of Customer Satisfaction and Customer Loyalty: The role of Innovation Capability and Ethical Behavior, Assyarikah : *Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan*. 1 (1).
- Oloan, D. (2021). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan, dan Keterlibatan karyawan sebagai variabel intervensi Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 18(2).
- Parashakti, R. D., dan Dede. I. S. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10, No. 1 Januari.
- Rachman, E. (2017). *Sukses Jadi Pemimpin*. PT. Gramedia Pustaka Utara. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Cetakan Kedua*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, V. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Cetakan Kedua*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sari, A. P., dkk. (2018). Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel di Garut. *Journal of Business Management Education*. 3(2).
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan Sec. Keliam Soeprihanto*. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2 Edisi 4*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatatif R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Thamrin, H. M. (2012). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(5).
- Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Memotivasi Pegawai*. Jakarta. PT. Gramedia Asri Media.
- Wahyu, A. D. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*. 4(2).
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Persepektif Organisasi*. Pernadamedia Group. Jakarta
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi Pertama*. Jakarta. Rineka Cipta.

- Yenni, M. AP. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Menata*. 2(2).
- Zainurrafiqi dan Ria R. (2018). Pengaruh Etika Bisnis, Faktor Kontgensi dan Tingkat Penggunaan Internet terhadap Daya Saing. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 2(4).
- Zainurrafiqi, dkk. (2020). The Determinants and Consequents of Competitive Advantage Based of Local Wisdom at the Micro, small, and Medium Enterprise: Evidance from Indonesia. *Solid State Technology*. 63(6).
- Zainurrafiqi, Gazali, N. Q. and N. H. (2020). The Effect of Organization Learning Capability and Organizational Innovation on Competitive Advantage And Business Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences (RJOAS)*. 3(99).