

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN  
PENGHARGAAN, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BUMIDA SYARIAH**



**SKRIPSI DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU  
EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**SOFYAN SAURI RAKHMAN  
06390021**

**PEMBIMBING:**

**H. SYAFIQ M. HANAFI, S.AG, M.SI  
M. YAZID AFFANDI, S.AG, M.AG**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2010**

## ABSTRAK

Persaingan yang ketat dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini berarti karyawan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, siap, tangguh, dan tidak takut menghadapi perubahan lingkungan bisnis sebagai tantangan yang harus dihadapi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah.

Berdasarkan pada data yang diperoleh dari penelitian terhadap 30 Nasabah BUMIDA Syariah Cabang Yogyakarta, setelah menetapkan model konseptual yang menghubungkan pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja atas produktivitas kerja. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* menunjukkan bahwa Variabel pembagian kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (2,623) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595). Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (4,480) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595). Variabel pemberian penghargaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (2,668) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595). Variabel penilaian kinerja (X4) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (1,352) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,0595).

**Key Words:** Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, Penilaian Kinerja, Produktivitas Kerja.



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Nota Dinas

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syariah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa	: Sofyan Sauri Rakhman
NIM	: 06390021
Judul	: Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syariah

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 01 Maret 2010  
Pembimbing I

H. SYAFIQ M. HANAFI, S.Ag., M.Ag  
NIP. 19670518 199703 1 003



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Nota Dinas

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syariah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama Mahasiswa : Sofyan Sauri Rakhman  
NIM : 06390021  
Judul : Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BUMIDA Syariah.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 01 Maret 2010

Pembimbing II

M. Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag

NIP. 19720913 200312 1 001



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor: UIN.02/ K.KUI-SKR/ PP.00.9/008/ 2010

Skripsi dengan judul : PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN PENGHARGAAN, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BUMIDA SYARIAH.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Sofyan Sauri Rakhman  
NIM : 06390021  
Telah dimunaqasyahkan pada : 10 Maret 2010  
Nilai Munaqasyah : B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASYAH:**

Ketua Sidang

H. SYAFIQ MAHMADAH HANAFI, S.Ag., M.Ag.  
NIP.19670518 199703 1 003

Penguji I

SUNARSIH, SE, M.Si  
NIP. 1974911 1999 2001

Penguji II

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.  
NIP.19661119 199203 1 002



Yogyakarta, 10 Maret 2010  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Fakultas Syariah  
DEKAN

Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D.  
NIP. 19600417 198903 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : SOFYAN SAURI RAKHMAN  
NIM : 06390021  
Prodi – Jurusan : Keuangan Islam – Muamalah


Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, KEPEMIMPINAN, PEMBERIAN PENGHARGAAN, PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BUMIDA SYARIAH” adalah merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan jiplakan atau pun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah menjadi rujukan, dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam penyusunan karya ini, maka tanggung jawab ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 01 Maret 2010

Mengetahui,  
Ka. Prodi Keuangan Islam

Penyusun



Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.  
NIP. 19661119 199203 1 002



Sofyan Sauri Rakhman  
NIM. 06390021

## **MOTTO**

KETEKUNAN BISA MEMBUAT YANG TIDAK MUNGKIN MENJADI  
MUNGKIN, MEMBUAT KEMUNGKINAN MENJADI KEMUNGKINAN  
BESAR, DAN KEMUNGKINAN BESAR MENJADI PASTI

(Robert Half)

INGIN BENAR SETIAP SAAT ADALAH PENGHALANG TERBESAR  
UNTUK IDE-IDE BARU. JAUH LEBIH BAIK PUNYA CUKUP BANYAK  
IDE, DENGAN BEBERAPA DIANTARANYA SALAH, DIBANDING  
SELALU BENAR KARENA SAMA SEKALI TAK PUNYA IDE

(Edward De Bono)

HIDUP ADALAH SUATU HADIAH YANG SANGAT BERHARGA,  
AKU SENDIRI YANG HARUS MENCIPTAKAN KEBERHASILANKU

(DONA HARTLEY)

## PERSEMBAHAN

Almamaterku Tercinta  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Kedua Orang Tuaku Tersayang  
Bapak dan Ibu Yang Telah Memberikan Doa,  
Dukungan dan Kasih Sayangnya

Mas Arif, Mbak Farida, Mas Saiful, Mbak Fit,  
Mbak Fat, terima kasih atas dukungannya  
Selama ini

Istriku tercinta yang selalu sabar  
menemaniku baik senang maupun susah,  
Reni. Anakku yang telah sabar  
menungguku, Ahmad Z aydan Alfiyan



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله ربّ العالمين، اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمّدا عبده و  
رسوله. اللهم صل و سلم على خاتم النبيين سيّدنا محمد المبعوث رحمة  
للعالمين وعلى آله وأصحابه أجمعين

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Segala puja dan puji hanyalah milik Allah SWT, Tuhan semesta Alam. Aku bersaksi, bahwa tiada Tuhan selain Allah, dan Muhammad adalah Utusan Allah. Semoga selalu tercurahkan segala *Sholawat* dan salam kepada Nabi Muhammad, dan seluruh kerabat dan sahabatnya.

Sangat disadari bahwa skripsi ini tersusun atas bimbingan, bantuan, dorongan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan keikhlasan dan kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H.M. Amin Abdullah, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Kepala Prodi Keuangan Islam.
4. Muyasarotussolihah, SH., M.hum selaku Sekretaris Jurusan Prodi Keuangan Islam
5. Drs. H. Syafaul Mudawwam, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis selama menuntut ilmu di Prodi KUI ini.

6. H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. M. Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang juga telah banyak membantu dalam memberikan bimbingan dan masukan selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen jurusan KUI Fakultas Syaria'ah yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menuntut ilmu.
9. Staf TU Prodi KUI dan TU Fakultas Syaria'ah yang telah membantu memberikan kelancaran administrasi.
10. Ibu dan Bapakku, yang telah memberikan nafas kehidupan, semangat, dan juga pelajaran terbaik sepanjang hidupku.
11. Mas Arif, Mbak Farida, Mas Saiful, Mbak Fit, Mbak Fat, terima kasih atas dukungannya.
12. Istriku tercinta Reni, berkat kesabaranmu aku bisa menyelesaikan tugas ini, kau cintaku dunia akhirat. Anakku tersayang, Ahmad Zaydan Alfiyan kamu adalah anugerah terindah yang diberikan Allah SWT kepadaku.
13. Keluarga Besar Jurusan KUI 2005 Sahabat-sahabatku Ria, Resti, Drajat, Shidiq, Aris, Agus, Julee, Sany, Endah, Acca, Dany, Emprut, Aik, Isam, Yayan, Taqi, Ujang, Lutfi, Hakim, Yandi, Zaka, Dzikrullah, dll.
14. Keluarga besar Alumni MAKN Jember angkatan Tahun 2005, Dwi Juli, Dodo, Ihsan, Ihsan Dimiyati, Yusron, Ghulam, Habib, Rozi, Bahrul, Dika, Rofiki, Ziya', Bom-bom, Juswadi, Haryono, Davit, Amin, Taufiq, Kholil, Kurnia.

Para Ustadzku yang terhormat, Ust. Roby, Ust. Rofiul, Ust. Wahid, dan Ust. Muhayyan Imam Mukti.

15. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, tetapi tidak mengurangi rasa hormat penulis yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penyusun hanya dapat mengharapkan kebaikan dan amalan semua pihak semoga mendapatkan ridha, rahmat dan karunia dari Allah SWT. Demikian juga, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dengan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 01 Maret 2010 M  
15 Rabiul Awal 1431 H

Penyusun

SOFYAN SAURI RAKHMAN  
NIM. 06390021

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1988 (Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987).

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	h{	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	z al	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sa>d	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d{	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	Z{	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	#	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge

ف	fa'	f	ef
ق	qa>f	q	qi
ك	ka>f	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	wawu	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	aspostrof
ي	ya'	y	ye

### Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

متعدين	ditulis	muta' aqqidi>n
عدة	ditulis	'iddah

### Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibbah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya)

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الأولياء	ditulis	kara>mah al-auliya>
----------------	---------	---------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t

زكاة الفطر	ditulis	zaka>tul f{itri
------------	---------	-----------------

### Vokal Pendek

-----ِ	kasrah	ditulis	i
-----َ	fathah	ditulis	a
-----ُ	dammah	ditulis	u

### Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	a> ja>hiliyah
2	Fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	a> yas'a>
3	Kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	i> kari>m
4	Dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	u> furu>}d

### Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai bainakum
2	Fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au qaulun

### Vokal Pendek yang Berurutan dalam satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum
-----------	---------	-----------------

### Kata Sandang Alif + Lam

Bila diikuti Huruf Qamariyyah

القرآن	ditulis	al-Qur'a>n
القياس	ditulis	al-Qiya>s

Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	ditulis	As-Sama>'
الشمس	ditulis	Asy-Syams

### Penulisan Kata-kata Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapan dan menulis penulisannya

ذوي الفرض	ditulis	z awi>- al-furud }
أهل السنة	ditulis	ahl as-sunnah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAKSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN NOTA DINAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan.....	6
H. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b> .....	9
A. Pembagian Kerja .....	9
B. Kepemimpinan .....	16
C. Pemberian Penghargaan .....	32



D. Penilaian Kinerja .....	46
E. Produktivitas .....	50
F. Telaah Pustaka .....	54
G. Hipotesis .....	58
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Obyek Penelitian .....	64
B. Teknik Pengambilan Sampel.....	71
C. Jenis dan Sifat Penelitian .....	72
D. Teknik Pengumpulan Data .....	73
E. Definisi Operasional Variabel .....	75
F. Instrumen Penelitian .....	76
G. Uji Hipotesis dan Analisa Data .....	77
<b>BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>86</b>
A. Karakteristik Responden .....	86
1. Jenis Kelamin Responden .....	86
2. Usia .....	87
3. Pendidikan.....	88
B. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	89
C. Analisis Kuantitatif .....	98
D. Pembahasan dan Implikasi .....	106
1. Pembagian Kerja .....	106
2. Kepemimpinan .....	108
3. Pemberian Penghargaan .....	110

4. Penilaian Kinerja .....	111
5. Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, dan Penilaian Kinerja .....	113
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan .....	116
B. Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Operasional variabel.....	76
4.1. Jenis Kelamin Responden .....	86
4.2. Umur .....	87
4.3. Pendidikan .....	88
4.4. Hasil Uji Validitas .....	89
4.5. Hasil Uji Reliabilitas .....	92
4.6. Durbin Watson .....	94
4.7. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	95
4.8. Hasil Uji Multikolinieritas .....	96
4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	98
4.10. Hasil Uji Regresi Simultan .....	105
4.11. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	106

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Angket Kuesioner .....	121
Lampiran 2 : Correlations .....	124
Lampiran 3 : Reliability .....	129
Lampiran 4 : Regressions .....	134
Lampiran 5 : Autokorelasi .....	135
Lampiran 6 : Multikolinieritas .....	136
Lampiran 7 : Heteroskedastisitas .....	137
Lampiran 8 : Korelasi Product Moment .....	138

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan negara-negara muslim saat ini sedang berada pada era kebangkitan Islam, secara riil mereka tetap mengkaji masalah-masalah fundamental yang strategis, salah satunya adalah mengembangkan sumber daya manusia umat Islam.<sup>1</sup>

Proses pembangunan di negara-negara muslim, termasuk di Indonesia, dalam tiga dekade terakhir memiliki ketergantungan pada negara-negara maju. Negara-negara muslim tersebut tidak mempunyai daya saing yang tinggi di pasar global sehingga terus-menerus berada dalam kondisi ketergantungan.<sup>2</sup>

Untuk mengurangi ketergantungan kepada negara maju tersebut, perlu adanya peningkatan sumber daya manusia salah satunya adalah membedakan pekerjaan dengan menggunakan prinsip pembagian kerja.<sup>3</sup> Oleh karena itu, setiap masyarakat dan organisasi perlu menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, sehingga dengan adanya pembagian kerja dimaksudkan untuk menghasilkan produksi yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya.<sup>4</sup> Pembagian kerja didasarkan pada

---

<sup>1</sup> Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif-Pendekan Al-Qur'an dan Sains*, penerj. Drs. Moh. Nur Hakim, M.A. (Jakarta: Gema Insani Press, 1997). hlm. v.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Widyarningsih, *Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Sub Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman, Yogyakarta*, Skripsi IKIP Yogyakarta

<sup>4</sup> John M. Ivancevich, dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, alih bahasa Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 100.

pendidikan (keahlian), usia, dan jenis kelamin. Dalam masyarakat perkotaan pembagian kerja diterapkan atas dasar yang sangat berbeda, meski tidak terlepas sama sekali dari unsur-unsur pokok tersebut.<sup>5</sup>

Persaingan yang ketat dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini berarti karyawan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, siap, tangguh, dan tidak takut menghadapi perubahan lingkungan bisnis sebagai tantangan yang harus dihadapi.<sup>6</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan efektifitas sumber daya alam dalam organisasi sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Manajemen sumber daya yang efektif dapat meningkatkan efektifitas organisasional. Oleh karena itu, perusahaan harus merencanakan pembagian kerja, mendapatkan, menggunakan, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara jumlah serta kualitas karyawan yang tepat, yang sebagian besar dikendalikan oleh seorang pemimpin.<sup>7</sup>

Kepemimpinan merupakan salah satu pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan menuju tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Pandangan Islam tentang pemimpin ini adalah pemimpin yang beriman yang

---

<sup>5</sup> Wahyu Budi Utomo, “*Pengaruh Pemberian Penghargaan dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur di Cibitung*”, Skripsi UMS Surakarta. hlm. 2.

<sup>6</sup> *Ibid.* hlm. 3.

<sup>7</sup> Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif*, hlm. 26.

<sup>8</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali, 1990), hlm.15.

selalu berusaha menciptakan keselarasan antara tindakan atau perbuatannya dengan petunjuk dan tuntunan Allah SWT.<sup>9</sup> Kepemimpinan yang diridhai Allah SWT, yang sebenarnya bukanlah kepemimpinan manusia melainkan kepemimpinan-Nya, maka segala sesuatu yang ada dimuka bumi akan tunduk kepada-Nya. Allah SWT berfirman tentang kepemimpinan dalam Al-Qur'an, sebagai berikut:

قال عسى ربكم أن يهلك عدوكم ويستخلفكم في الأرض فينظروا كيف تعملون<sup>10</sup>

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya sehingga diperlukan kepemimpinan yang efektif. Untuk itu pemimpin dituntut untuk dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan para karyawannya.<sup>11</sup>

Setiap pemimpin yang beriman meyakini bahwa kehidupan terikat pada pengaturan dari Allah SWT.<sup>12</sup> Tidak ada satupun aspek kehidupan manusia yang berada di luar pengaturan-Nya. Pengaturan itu bagi pemimpin yang beriman dapat dikembalikan pada tiga perkara, yang harus dijadikannya sebagai pegangan atau pedoman dalam menjalani dan menjalankan kehidupan.

Ketiga perkara tersebut adalah:

1. Mengerjakan semua perintah Allah SWT.
2. Menjauhi semua yang dilarang atau diharamkan Allah SWT

---

<sup>9</sup> Nawawi, *Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2007), hlm. 10.

<sup>10</sup> Al-A'raaf (7): 129.

<sup>11</sup> Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1984), hlm. 43.

<sup>12</sup> Nawawi, *Kepemimpinan*, hlm. 21.

### 3. Menerima dengan ikhlas semua hukum-hukum atau ketentuan Allah SWT

Selain pembagian kerja dan kepemimpinan, hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat, bertujuan pula untuk menarik (merekrut) dan mempertahankan karyawan. Suatu organisasi menarik dan mempertahankan karyawannya hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui produktivitas karyawan tersebut, oleh karenanya diperlukan pemberian penghargaan untuk menghargai kinerja karyawan yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Masalah penghargaan selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena penghargaan merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya dengan menunjukkan kontribusi kerja mereka terhadap perusahaan.<sup>14</sup>

Selain ketiga faktor tersebut penilaian kinerja juga merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam memastikan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan penilaian kinerja karyawan dengan melihat prestasi kerja, hubungan kerja dan sifat-sifat pribadi sebagai indikator ukurnya akan mudah bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan

---

<sup>13</sup> Wahyu Budi Utomo, "*Pengaruh Pemberian Penghargaan* ", hlm. 1.

<sup>14</sup> *Ibid.*



target pencapaian perusahaan.<sup>15</sup> Hampir semua organisasi yang setidaknya memiliki ukuran menengah, memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan yang formal.<sup>16</sup> Mengukur dan menyediakan umpan-balik mengenai kinerja dianggap penting bagi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.<sup>17</sup>

Sejauh kinerja dihubungkan dengan sistem penghargaan organisasi, evaluasi kinerja ditujukan untuk mempengaruhi perilaku dari anggota organisasi.<sup>18</sup> Ini berarti evaluasi kinerja merupakan suatu usaha untuk memperkuat dilanjutkannya atau dihentikannya tindakan tertentu.<sup>19</sup> Asumsi dasarnya adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh konsekuensinya dan kita dapat mempengaruhi perilaku dengan mengendalikan konsekuensi tersebut.<sup>20</sup>

Dari uraian singkat tersebut mengenai pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja merupakan bahasan yang terkini dan menarik bagi penulis mengingat perilaku dan tindakan karyawan yang terus dinamis serta keempat faktor tersebut merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>15</sup> John Supriharto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE UGM, 2003), hlm 1.

<sup>16</sup> Ravianto J., *Produktivitas dan Manusia* (Jakarta: SIUPP, 1985), hlm. 10.

<sup>17</sup> Roger E. Herman dan Joyce L. Giola, *Employer of Choice*, disadur oleh John M. Ivanchevic (Winchester, VA: Oakhal Press, 2000), hlm.109.

<sup>18</sup> Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cet. 1 (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 3.

<sup>19</sup> *Ibid.* hlm. 110.

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm.112.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok masalah yang dianalisa oleh penulis, yaitu:

Bagaimanakah pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk menjelaskan pengaruh pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini berguna secara paraktis dan teoritis, yaitu:

#### **a. Kegunaan Teoritis**

- 1) Untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- 2) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

b. Kegunaan Praktis

Bagi BUMIDA Syariah berguna sebagai bahan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan, khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, dimana setiap bab terdiri atas beberapa sub bab sebagai perinciannya, antara lain:

Bab I adalah pendahuluan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Setelah menentukan latar belakang masalah dan rumusan masalah, selanjutnya pada bab II dilanjutkan dengan berbagai teori menyangkut permasalahan yang diangkat. Berkisar tentang pengertian setiap variabel bebas penelitian yaitu pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan serta penilaian kinerja dan penjelasan variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Agar penelitian tidak bias dan mengarah pada teori-teori pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, penilaian kinerja, dan produktivitas kerja pada bab III perlu dijelaskan metode penelitian yang terdiri dari penjelasan mengenai populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan teknik pengumpulan data kemudian jenis dan tahap-tahap penelitian dan teknik analisis data.

Setelah didukung teori dengan metode penelitian yang benar, selanjutnya pada bab IV membahas tentang analisa teori dan kondisi obyektif perusahaan maka diadakan analisa data yang berupa data kualitatif dan kuantitatif yaitu memaparkan deskripsi karyawan, dan analisa data dengan analisis kuantitatif, yaitu dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi berganda.

Analisa data yang telah diolah dan menemukan hasil penelitian maka pada bab V berisi penutup yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang peneliti ajukan juga berisi saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil penelitian secara parsial (menggunakan uji t)
  - a. Variabel pembagian kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (2,623) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595).
  - b. Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (4,480) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595).
  - c. Variabel pemberian penghargaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (2,668) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0595).
  - d. Variabel penilaian kinerja (X4) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta. Ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (1,352) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,0595).

## 2. Hasil pengujian secara simultan (berdasarkan uji F)

Variabel pembagian kerja (X1), kepemimpinan (X2), pemberian penghargaan (X3), penilaian kinerja (X4), secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BUMIDA Syariah Yogyakarta, terbukti dengan hasil penelitian  $F_{hitung}$  (21,610) yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,7587). Besarnya pengaruh dari ketiga variabel terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 77,6% sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disinggung penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat dianjurkan hal-hal yang menjadi urgent untuk pembenahan manajemen BUMIDA Syariah untuk kelangsungan efektivitas produktivitas kerja karyawannya yang dipengaruhi oleh empat variabel pembagian kerja, kepemimpinan, pemberian penghargaan, penilaian kinerja, yaitu:

1. Harapan untuk manajemen BUMIDA Syariah Yogyakarta agar senantiasa meningkatkan perhatian lebih dan pengawasan dengan tujuan mengetahui keluhan para karyawan baik staf dalam maupun staf luar, dengan demikian aspirasi bisa didengar dan manajemen mampu mengevaluasi pekerjaan yang sesuai bagi karyawan, menilai kinerja, serta memberikan penghargaan yang layak atas prestasi karyawan yang telah dicapai.
2. Manajemen bereaksi atas keluhan dan evaluasi kinerja karyawan BUMIDA maka bagi pimpinan untuk memberikan koordnasi yang tepat

dengan manajemen, serta lebih mendekatkan diri dengan para karyawan karena berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan memiliki nilai yang minim, berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan BUMIDA Syariah kelak menjadi lebih optimal dalam menghasilkan output produksi, sehingga produktivitas kerja diharapkan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: Toha Putra, 1989.

### B. Kelompok Hadis

Al-Bukhari, *Shahih al-Bukhari*, 4 jilid, ttp.: Dar al-Fikr, 1981.

### C. Kelompok Fiqh

Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif-Pendekan Al-Qur'an dan Sains*, penerj. Drs. Moh. Nur Hakim, M.A., Jakarta: Gema Insani Press, 1997.

Muhammad, dkk., *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.

Takaful Indonesia, *Pengetahuan Dasar Takaful*, Yogyakarta: tnp., t.t.

### D. Kelompok Lain-lain

Algifari, *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2000

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta, 1998

Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE, 1996

Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali, 1990

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rejana Rosdakarya, 2001

Mannan, M. Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, penerj. M. Nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997

Matutina, Doni C. dkk, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992

Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Stastik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001



- , *Mengolah Data Stasitik Secara Professional*, Edisi IV (Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Singaribun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Pustaka LP3ES, 1995
- Sukandarrumidi, *Metode Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, cet. ke-1, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet. 5, Bandung: Alfabeta, 2003
- Supriharto, John, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2003
- Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1995
- Timpe, A. Dale, *Kepemimpinan Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999
- Umar, Husein, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cet. 1, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999

## **CURICULUM VITAE**

Nama : Sofyan Sauri Rakhman  
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 16 Juni 1986  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat Asal : Jl. Mh.Thamrin, No.33, AjungWetan, Jember-Jawa Timur  
Alamat Yogyakarta : Jl. Bima Sakti 63A, Sapen-Yogyakarta  
Nama Orang Tua : Sawir  
Nafijah  
Pekerjaan Orang tua : Pensiunan  
Mobile Phone : 081392622882  
0817264219

### **Riwayat Pendidikan**

1. SDN Ajung 1, 1996-2001
2. MTs N II Jember, 2001-2003
3. MAKN Jember, 2003-2005
4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Fakultas Syariah, Jurusan Muamalah, Program Studi Keuangan Islam, 2005-2010.

### **Pengalaman Organisasi**

1. Ketua Remaja Muhammadiyah
2. Ketua Umum Majelis Permusyawaratan Kelas