

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN
KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA UMMAH
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

MISS NURHAYATEE WAJI

NIM: 02391404

PEMBIMBING:

- 1. SUNARSIH, S.E., M.Si**
- 2. MUYASSAROTUSSOLICHAH, S.Ag, S.H., M.Hum.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

Dosen Sunarsih, SE. M.Si
Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri
Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudari
Miss Nurhayatee Waji

Lamp :

Kepada Yang Terhormat :
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, meneliti dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Miss Nurhayatee Waji
Nim : 02391404
Program Studi : Keuangan Islam
Judul : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Yogyakarta

Dengan ini, kami menyatakan bahwa skripsi tersebut dapat diajukan ke sidang Munaqasyah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sastra satu dalam ilmu ekonomi Islam pada fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

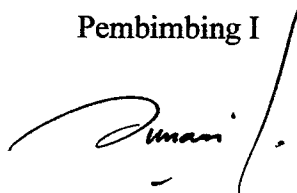
Demikian nota dinas ini kami sampaikan, atas perhatian dan partisipasinya kami haturkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Dzulhijjah 1427 H.
01 Januari 2007 M.

Hormat Kami

Pembimbing I



Sunarsih, SE. M.Si
NIP : 150 292 259

Dosen Muyassarotussolichah, S.Ag, S.H., M.Hum
Fakultas Syari'ah
Universitas Islam Negeri
Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudari
Miss Nurhayatee Waji

Lamp :

Kepada Yang Terhormat :
Dekan Fakultas Syari'ah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, meneliti dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Miss Nurhayatee Waji
Nim : 02391404
Program Studi : Keuangan Islam
Judul : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Yogyakarta

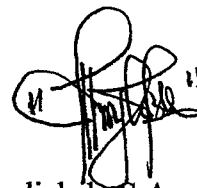
Dengan ini, kami menyatakan bahwa skripsi tersebut dapat diajukan ke sidang Munaqasyah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sastra satu dalam ilmu ekonomi Islam pada fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian nota dinas ini kami sampaikan, atas perhatian dan partisipasinya kami haturkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Dzulhijjah 1428 H.
01 Januari 2007 M.

Hormat Kami
Pembimbing II



Muyassarotussolichah, S.Ag, S.H., M.Hum

NIP : 150 291 023

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
DALAM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA BMT BINA UMMAH YOGYAKARTA**

Yang disusun oleh:

MISS NURHAYATEE WAJI

NIM : 02391404

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Kamis tanggal 22 Februari 2007 M / 08 Safar 1428 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 08 Safar 1428 H
22 Februari 2007 M

DEKAN

FAKULTAS SYARIAH
UIN SUNAN KALIJAGA



Drs. H. Malik Madany, M.A.

NIP: 150 182 698

Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Drs. Susiknan Azhari, M.A.

NIP: 150 266 737

Drs. Susiknan Azhari, M.A.

NIP: 150 266 737

Pembimbing I

Pembimbing II

Sunarsih, S.E., M.Si

NIP : 150 292 259

Muyassarotussolichah, S.Ag, S.H., M.Hum

NIP : 150 291 023

Penguji I

Penguji II

Muyassarotussolichah, S.Ag, S.H., M.Hum

NIP : 150 291 023

H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag, M.Ag

NIP: 150 282 012

ABSTRAK

Pada dunia bisnis pada saat ini sangat cepat berkembang anggapan bahwa faktor budaya organisasi berperan besar dalam mempengaruhi karyawan dalam mencapai kesuksesan organisasi. Namun, sebenarnya ada faktor lain yang lebih signifikan untuk mencapai kesuksesan organisasi, yaitu faktor perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dan komunikasi seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berprestasi dengan baik.

Dengan latar belakang ini maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dua variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Berdasarkan analisis data tentang pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang di tunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 2.732 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.045 dan pada variabel komunikasi di tunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 2.710 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.045. Maka dinyatakan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan, dengan besarnya pengaruh masing-masing adalah 0.379 dan 0.392 dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan dan positif.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Miss Nurhayatee Waji

N.I.M : 02391404

Jurusan-Prodi : Muamalah-Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT Bina Ummah Yogyakarta**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran daripada karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini kami buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.


Yogyakarta, 11 Dzulhijjah 1427 H.

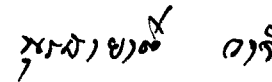
01 Januari 2007 M.

Mengetahui

Ka. Prodi Keuangan Islam

Penyusun

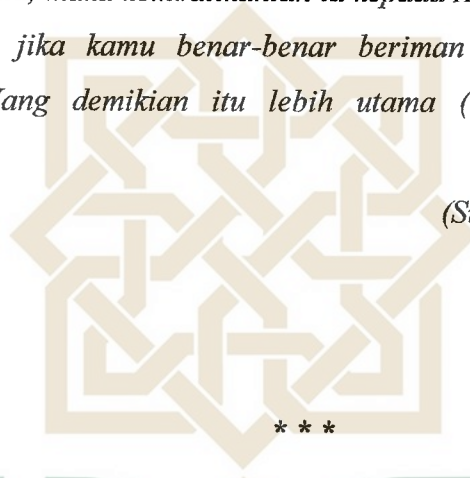

Drs. Yusuf Khoirudin, SE. M.Si
NIP: 150253887


Miss Nurhayatee Waji
NIM: 02391404

MOTTO

“ Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul (Nya), dan ulilamri 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”

(Surat An-Nisa’: 59)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- Nenekku Aisoh tercinta yang telah mendidikku sebelum dan setelah kepergian dua orangtua ku.
- Almarhum Ayahanda Abdurrahman dan Almarhumah Ibunda Masong yang ku cintai selalu kurindui, atas kesabaran, doa, dan segala usahanya hanya demi suksesanku.
- Kepada paman ku Hasan dan adik-adik ku Nurlaila dan Muhammadi yang ku sayangi dan keluarga besar Abdullah&Sapiyah, yang selalu memberi semangat dan membantuku secara materi dan non-materi.
- Kepada Kandaku Zainudin yang setia menemaniku dalam keadaan suka maupun duka dan selalu memberiku motivasi.
- Kepada Muna “my best friend” yang selalu memberi ku semangat dan sangat pengertian.
- Kepada teman-teman dari Thailand se-angkatanku yang datang bersama-sama menuntut ilmu di Indonesia, Khariyah, Takiyah, Anwar Dumidae, Hamdan Harong, Yahya, Niphon, Ekachai, Ibrahim, Hilmi, Luqman
- Kepada Sufian, kak Mah, dikNah (Lerlak) yang sudi berbagi pengalaman, dan teman-teman (IPMITI) tercinta sudah memberi pengalaman dengan sengaja maupun tanpa sengaja kepada ku yang tak bisa ku lupakan. Pengalaman yang teman-teman berikan adalah guru terbaik untuk ku.
- Almamater ku tercinta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الحمد لله الذي أرسل رسوله بالهدى والدين الحق ليظهره على الدين كله
ولو كره الكافرون أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله اللهم صلى
وسلم وبارك على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ، أما بعد :

Alhamdulillah Wasyukrulillah kepada Allah SWT. Yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita. Amien. Shalawat serta salam semoga selalu terjurah kepada junjungan besar Muhammad saw. Yang telah membimbing manusia dari kebatilan menuju kebenaran.

Penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta” untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar “Serjana” pada Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat tersusun dengan baik.

Tiada kata yang penulis sampaikan kecuali mengutarakan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah mendorong dan membantu dalam penulisan skripsi ini. Dan semoga segala kebaikan menjadikan amal shaleh baginya disisi Allah SWT.

Adapun pihak-pihak yang penulis maksudkan sebagai berikut:

1. Bapak Dekan Fakultas Agama Islam beserta staf-stafnya yang penuh bijaksana untuk memberikan kesempatan dalam menyelesaikan tugas ini.
2. Bapak Yusuf Khoiruddin, selaku Ketua Jurusan Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Sunarsih, SE.M.Si, selaku pembimbing I yang telah mendorong dan membimbing dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Muyassarotussolichah, S.Ag., S.II., M.IHum. selaku pembimbing II yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen dan Karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini.

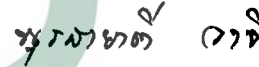
6. Ibu Afifah Noor Hayati serta karyawannya yang memberikan kesempatan kepada saya dalam penelitian ini
7. Ayahanda dan Ibunda serta semua keluarga kami yang telah mengatur kepada penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Semua teman-teman KUI-I angkatan 2002 dan orang-orang yang tidak mungkin penulis sebutkan yang telah rela membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kemudian penulis sadar akan keterbatasan diri, sehingga teguran dan kritikan amat dinantikan demi kebenaran ilmu pengetahuan. Akhir sekali penulis senantiasa berharap akan keridhaan Allah SWT.

Yogyakarta, 11 Dzulhijjah 1428 H.

01 Januari 2007 M.

Penulis



Miss Nurhayatee Waji
NIM 02391404

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN SESUAI KEPUTUSAN
BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

Nomor: 158 / 1987

Nomor: 0543 b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin.

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Ṣ	Ṣ	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	khu	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	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	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
هـ	ha'	H	Ha
ء	hamzah	.. ؕ	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Vokal (tunggal dan lengkap)

Vokal bahasa Arab, sama seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harokat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
—	Fathah	a	u
—	Kasrah	i	i
—	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harokat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Tanda dan Huruf	Nama
و.....	Fathah dan wawu	Au	A dan U
ي.....	Fathah dan ya	Ai	A dan I

Contoh:

كَتَبَ	Kataba	سُئِلَ	Su'ila
فَعَلَ	Fa'ala	كَيْفَ	kaifa
ذُكِرَ	zukira	هَوَّلَ	Haula
يَذْهَبُ	Yazhabu		

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harokat atau huruf, transliterasinya berupa huruf atau tanda.

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ .. آ .. ي	Fathah, alif dan Ya	Ā	A dan garis di atas
ي ..	Kasrah dan Ya	Ī	I dan garis di atas
و ..	Dummah dan Ya	Ū	U dan garis di atas
Contoh:			
قَالَ	qāla	قِيلَ	qīla
رَمَى	ramā	يَقُولُ	yaqūlu

D. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta Marbutah ada dua :

1. Ta Marbutah hidup

Ta Marbutah yang hidup atau yang mendapat harokat fathah, kasroh, dan dummah. Transliterasinya adalah /t/.

2. Ta Marbutah mati

Ta Marbutah yang mati atau mendapat harokat sukun, transliterasinya adalah /t/.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* sertabacaan kedua kata itu terpisah, maka ta Marbutah itu transliterasinya dengan /h/.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	raudah al-atfāl
المَدِينَةُ الْمُتَوَرَّةُ	raudatul atfāl
طَلْحَةَ	al-madīnah al-munawwarah
	al-madīnatul-munawwarah
	Talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan sebuah tanda yaitu syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang diberi syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	Rabbanā	الْحَجَّ	al-hajj
نَزَّلَ	Nazzala	نُعَمَّ	Nu"ima

F. Kata Sandang (di depan huruf syamsiah da qamariah)

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu dengan tanda ال namun dalam transliterasi ini tidak dibedakan antara kata sandang yang bersambung dengan huruf qamariah atau syamsiyyah.

Contoh:

الرَّجُلُ	Arrajulu	القَلَمُ	Alqalamu
السَّيِّدَةُ	assayyidatu	البَدِيعُ	Albadī'u

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah atau di akhir kata. Apabila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	Ta'khuzūna	إِنَّ	Inna
النَّوْءُ	An-nau'	أُمِرْتُ	Umirtu
شَيْءٌ	Syai'un	أَكَلَّ	Akala

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik *fi'il* atau kata kerja, isim maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim, dirangkaikan dengan kata lain. Hal ini karena ada huruf atau harokat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wa innallāha lahua khair arrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Wa innallāha lahua khairurrāziqīn Fa aufūl al-kaila wa-almīzān Fa aufūl-kaila wal-mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	Ibrāhīm al-khalīl Ibrāhīmūl-khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا	Bismillāhi majrehā wa mursāhā
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	Walillāhi 'alan-nāsi hijju al-baiti manistatā'a ilaihi sabīla Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistatā'a ilaihi sabīla

I. Pemakaian Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam ejaan bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, antara lain digunakan untuk menulis awal nama diri dan permulaan kalimat. Apabila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut. Bukan huruf awal kata sandang.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	Wa mā Muhammadun illā rasūl
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ	Syahru Ramadāna al-lazī unzila fih
الْقُرْآنُ	al-Qur'ānu
	Syahru Ramadānal-lazī unzila fihil
	Qur'ānu
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	Inna awwala baitin widia linnāsi

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu Tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAS ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii

BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah.....	1
	B. Rumusan Masalah.....	5
	C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
	D. Telaah Pustaka.....	7
	E. Kerangka Teoretik.....	8
	F. Hipotesis.....	15
	G. Metode Penelitian.....	15
	H. Sistematika Penelitian.....	32

BAB II	LANDASAN TEORI	
	A. Kepemimpinan.....	34
	1. Perilaku Kepemimpinan.....	36

2. Perilaku Kepemimpinan	
Perspektif Islam.....	40
B. Komunikasi dalam Organisasi.....	43
1. Komunikasi dalam Organisasi.....	43
2. Komunikasi dalam Organisasi	
Perspektif Islam.....	50
C. Prestasi Kerja.....	57
1. Prestasi Kerja.....	57
2. Prestasi Kerja Perspektif Islam.....	69
D. Hubungan Perilaku Kepemimpinan	
dan Komunikasi dalam Organisasi	
dengan Prestasi Kerja.....	75
BAB III	
GAMBARAN UMUM BMT BINA UMMAH	
A. Gambaran Perusahaan.....	77
1. Sejarah Singkat BMT Bina Ummah.....	77
2. Ringkasan Lembaga.....	78
3. layanan Lembaga.....	80
4. Budaya Kerja.....	83
5. Tehnologi.....	84
6. Manajemen.....	85
7. Struktur Organisasi BMT Bina Ummah.....	86

BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Analisis Data.....	87
	1. Karakteristik Responden.....	87
	2. Pengujian Kuesioner Perilaku Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi.....	90
	a. Uji Validitas.....	90
	b. Uji Reliabilitas.....	93
	c. Uji Asumsi Klasik.....	95
	1) Normalitas.....	95
	2) Autokorelasi.....	100
	3) Heteroskedastisitas.....	100
	4) Multikolinearitas.....	102
	3. Regresi Linier Berganda.....	103
	4. Uji t.....	105
	5. Uji F.....	107
	6. Uji Determinan (R^2).....	108
	B. Pembahasan.....	109
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	113
	B. Saran.....	114

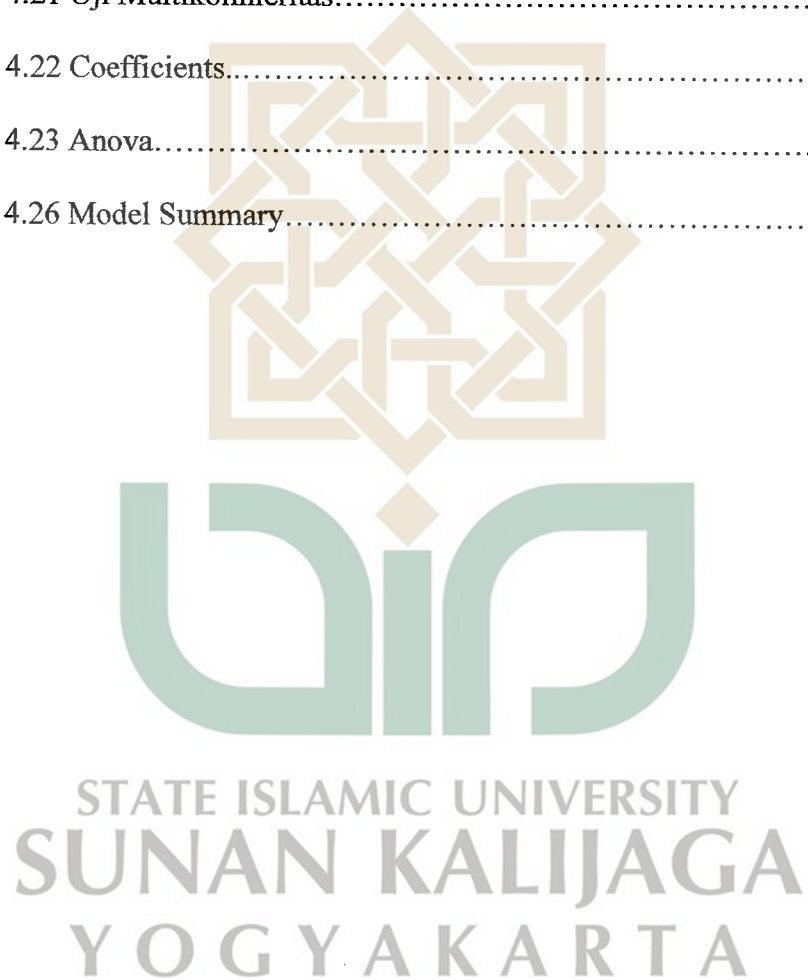
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Pada BMT	
Bina Ummah Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	87
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Karyawan	
BMT Bina Ummah Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Karyawan	
BMT Bina Ummah Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Validitas	
Variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1)	91
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Validitas	
Variabel Komunikasi dala Organisasi (X_2).....	91
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Validitas	
Variabel Prestasi Kerja (Y).....	92
Tabel 4.7 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan nilai Alpha.....	94
Tabel 4.8 <i>Case Processing Summary</i>	94
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Reliabilitas	
Variabel X_1 , X_2 dan Y.....	96
Tabel 4.10 Statistik	96
Tabel 4.11 Tabel Rasio Skewness dan Kurtosis.....	97
Tabel 4.12 Nilai Jarque-Berra.....	97
Tabel 4.13 Frekuensi Perilaku Kepemimpinan.....	98
Tabel 4.14 Frekuensi Komunikasi dalam Organisasi.....	99
Tabel 4.15 Frekuensi Prestasi Kerja.....	99

Tabel 4.16 Model Summary.....	100
Tabel 4.17 Correlations.....	101
Tabel 4.18 t_{hitung} Spearman Rank Correlation.....	101
Tabel 4.20 Coefficients.....	102
Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas.....	103
Table 4.22 Coefficients.....	103
Tabel 4.23 Anova.....	108
Tabel 4.26 Model Summary.....	109



DAFTAR GAMBAR

Gambar

Gambar 2.1 Kuadran Kepemimpinan <i>Ohio State</i>	38
Gambar 2.2 Hubungan antara pemimpin, bawahan dan situasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua organisasi, baik yang berbentuk badan usaha swasta, badan yang bersifat publik ataupun lembaga-lembaga sosial kemasyarakatan tentu mempunyai suatu tujuan sendiri-sendiri yang merupakan motivasi dari pendiriannya. Manajemen di dalam suatu badan usaha, baik industri, niaga dan jasa, tidak terkecuali jasa perbankan, didorong oleh motif mendapatkan keuntungan (*profit*). Untuk mendapat keuntungan yang besar, manajemen haruslah diselenggarakan dengan efisien. Sikap ini harus dimiliki oleh setiap pengusaha dan manajer di manapun mereka berada, baik dalam organisasi bisnis, pelayanan publik, maupun organisasi sosial kemasyarakatan. Perbedaannya hanyalah pada falsafah hidup yang dianut oleh masing-masing pendiri atau manajer badan usaha tersebut.¹

Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pada suatu organisasi. Bagaimanapun sempurnanya suatu perencanaan kebijaksanaan maupun peralatan yang dimiliki organisasi, semua itu tidak dapat berjalan apabila tidak ada faktor manusia yang mejalankannya. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia guna meningkatkan keterampilan serta kemampuan kerja di dalam melakukan berbagai macam kegiatan di dalam organisasi. Apabila kegiatan

¹ Muhamad, *Manajemen Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), hlm. 163.

pengelolaan sumberdaya manusia dapat berjalan dengan baik maka akan menghasilkan manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya yang berkualitas akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan profitabilitas dan produktivitas tanpa adanya sumber daya manusia kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan.²

Dengan demikian, sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi dituntut agar lebih mampu mengelola sumberdaya manusia. Untuk itu dibutuhkan seseorang pemimpin yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dari berbagai tingkatan dalam organisasi dan menjamin karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.³ Para pemimpin juga dituntut untuk bisa mengarahkan perilaku pegawai, bagaimana cara mendelegasikan tugas dan memberikan kepuasan karyawan.

Kepemimpinan yang dijalankan di dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh pada perilaku dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang sangat tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan

² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Ke-1 (Yogyakarta: YKPN, 1997), hlm. 1-2.

³ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFI, 1995), hlm. 293.

adalah sesuatu yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Penilaian tersebut dapat diketahui apakah kepemimpinan yang dijalankan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi serta diperoleh informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kebijaksanaan organisasi. Disini faktor kepemimpinan adalah perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi di mana karyawan akan dituntut untuk selalu bisa memimpin dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar untuk meningkatkan prestasi pekerjaannya.

Di dalam dunia bisnis, para peneliti mengidentifikasi dua kelompok perilaku yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan. Para peneliti dari Ohio State University mengidentifikasi dua kelompok perilaku yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu struktur pemrakarsaan (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*). *Initiating Structure* menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu mengatur dan menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya. Faktor *consideration* menggambarkan hubungan yang hangat antara seseorang atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan.⁴

⁴ *Ibid*, hlm. 304-305.

Suatu kecakapan utama bagi seorang manajer adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Memperoleh pengertian kebijakan-kebijakan, menjaga bahwa instruksi-instruksi dimengerti dengan jelas dan mengusahakan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan, semuanya itu tergantung dari komunikasi yang efektif. Manajer yang tidak mampu menyampaikan pekerjaan apa yang dilakukan, tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian komunikasi manajemen dalam organisasi bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seorang manajer bisa menjadi efektif bila kemampuan berkomunikasi baik. Bagaimana juga tugas utamanya adalah berhubungan dengan pegawai, membuat mereka mengerjakan apa yang dikehendaki dan juga meneruskan perintah-perintah dari tingkat lebih atas.⁵

Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi. Padahal komunikasi yang efektif adalah penting bagi para manajer, paling tidak untuk dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua komunikasi adalah kegiatan untuk mana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka.⁶ Raymond V. Lesikar telah menguraikan 4 (empat) faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi organisasi, yaitu saluran

⁵ Parkinson, Rustomji, *Manajemen Efektif Kunci Mencapai Hasil Yang Terbaik*, (Semarang: Dahara Prize, 1989), hlm. 72.

⁶ T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFI, 1995), hlm. 271.

komunikasi formal, struktur organisasi, spesialisasi jabatan dan apa yang disebut Lesikar sebagai “pemilikan informasi”⁷

Dengan latar belakang ini maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang perilaku kepemimpinan dan komunikasi yang ada di BMT Bina Ummah. Karena pada saat ini peneliti melihat perkembangan BMT tersebut mengalami pertumbuhan cabang-cabang. Ini berarti kepemimpinan dalam BMT tersebut sangat bagus sehingga sumber daya manusia atau karyawan-karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik maka penulis mengambil judul: **“PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA UMMAH”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap prestasi kerja?

⁷ *Ibid*, hlm. 277.

3. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk menjelaskan pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap prestasi kerja.
3. Untuk menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Sedangkan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Memperkaya khasanah keilmuan dalam studi ekonomi khususnya ekonomi Islam.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan tentang pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi terhadap prestasi kerja.
3. Sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin di dalam membuat kebijakan pada waktu yang akan datang dalam hal kepemimpinan dan prestasi kerja.

D. Telaah Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Dema Latumarae Aurunissa (2003) yang berjudul "*Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Departement Agama Kabupaten Gunung Kidul*" diperoleh hasil bahwa perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetapi faktor *consideration* merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja di bandingkan *initiating structure*.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Rosid (2003) yang berjudul "*Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bumiarta Samudera di Muntilan*" diperoleh hasil ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Zak Mubarak (2004) yang berjudul "*Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan Kerja dan Prestasi Kerja (Study Kasus Kantor Pusat PT. Pos Indonesia DIY)*" diperoleh hasil bahwa perilaku pimpinan mempunyai koefisien positif, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Perilaku kepemimpinan yang baik (terbuka, kooperatif, perhatian) menjadikan karyawan merasa dimanusiakan. Dalam arti adanya rasa

⁸ Dema Latumarae Aurunissa, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Departement Agama Kabupaten Gunung Kidul*, Skripsi UMY Yogyakarta (2003), hlm. 72.

⁹ Anwar Rasid, *Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bumiarta Samudera*, Skripsi UMY Yogyakarta (2003), hlm. 69.

kekeluargaan dan tidak ada unsur eksploitasi. Dengan perilaku pimpinan yang baik dan timbulnya semangat kegairahan kerja yang tinggi prestasi kerja akan meningkat.¹⁰

Adapun penelitian ini membahas pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam peningkatan prestasi berbeda dengan penelitian Dema Latumarae Aurunissa (2003) dan Zak Mubarak (2004) yang hanya membahas pengaruh perilaku kepemimpinan tanpa pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan Rosid (2003) membahas hubungan kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pembahasannya khusus kepada kepemimpinan dan komunikasi, pembahasan kepemimpinan sangat luas. Sedangkan penelitian ini pembahasan mempersempitkan kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan.

E. Kerangka Teoretik

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan si pemimpin.¹¹

Kepemimpinan manajer harus disesuaikan dengan gaya kepemimpinan untuk menghadapi suatu tugas tertentu, bukan sebaliknya. Sesudah itu

¹⁰ Zak Mubarak, *Pengaruh Perilaku pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan Kerja dan Prestasi Kerja (study kasus kantor pusat PT. Pos Indonesia DIY)*, Skripsi UMY Yogyakarta (2004), hlm. 60.

¹¹ Ibnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta 1994), hlm. 138.

baru dapat dilakukan penyesuaian terhadap (a) keanggotaan kelompok untuk menyempurnakan hubungan kerja dengan manajer mereka; (b) wewenang formal manajer tersebut; (c) struktur tugasnya dengan tetap memberikan kesempatan kepada inisiatif dan pilihan manajer tersebut.¹²

Tugas pokok kepemimpinan meliputi

1. Menyatukan orang-orang yang berbeda motivasinya itu dengan motivasi yang sama.
2. Mengusahakan suatu kelompok dinamis secara sadar.
3. Menciptakan suatu lingkungan di mana terdapat integrasi antara individu dan kelompok dengan organisasinya.
4. Memberikan inspirasi dan mendorong anggota-anggotanya bekerja seefektif mungkin.
5. Menumbuhkan kesadaran lingkungan yang senantiasa mengalami perubahan (dinamis) dan mengusahakan agar orang-orang yang dipimpinnya itu dapat menyesuaikan dengan perubahan situasi.¹³

Sedangkan perilaku kepemimpinan adalah tingkah laku atau apa yang dilakukan pemimpin.¹⁴ Perilaku adalah tindakan, perbuatan, atau sikap¹⁵, sedangkan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias.

¹² George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm.154.

¹³ Ibnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), hlm. 139.

¹⁴ Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPF, 1995), hlm. 298.

¹⁵ Pius A Partanto dan A.Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hlm. 587.

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁶

Pendekatan perilaku mencoba untuk menentukan apa yang dilakukan oleh para pemimpin yang efektif. Bagaimana mereka mendelegasikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi dengan memotivasi bawahan mereka, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas, dan sebagainya. Tidak seperti sifat-sifat, bagaimana juga perilaku-perilaku dapat dipelajari atau dikembangkan. Sehingga individu-individu dapat dilatih dengan perilaku-perilaku kepemimpinan yang tepat agar mampu memimpin lebih efektif.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi situasi kepemimpinan. Ada tiga variabel kritis yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, yaitu pemimpin, pengikut atau bawahan, dan situasi. Ketiga saling berhubungan dan berinteraksi.¹⁷

Selain perilaku kepemimpinan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, komunikasi dalam organisasi termasuk faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Meskipun komunikasi efektif merupakan masalah lama, kecenderungan akhir-akhir ini memberikan corak urgensi baru. Makin lama makin jelas bahwa kemajuan dasar dalam pemahaman sosial harus didasarkan antar komunikasi yang cukup. Dalam bidang-bidang yang

¹⁶ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 245.

¹⁷ T Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta, BPFI, 1995), hlm. 305-306

mebutuhkan usaha sosial yang efektif dan sangat terintergasi, masalah ini sangat penting.¹⁸

Menurut Hovland

“Komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan)”.¹⁹

Komunikasi yang terjadi dalam organisasi dapat tidak seperti yang diharapkan, yaitu apabila terjadi hambatan-hambatan. Hambatan yang menyebabkan komunikasi tidak efektif dibedakan menjadi dua, yaitu hambatan dalam komunikasi antar pribadi dan hambatan dalam komunikasi organisasi.

Hambatan komunikasi antarpribadi merupakan komunikasi antara seorang individu dengan individu lain, di mana masing-masing dapat bertindak sebagai sumber maupun penerima pesan. Berikut ini beberapa hal yang menyebabkan komunikasi antar individu tidak efektif.

1. Perbedaan persepsi
2. Kesalahan penyerapan pesan/informasi
3. Perbedaan bahasa
4. Kurang perhatian
5. Perbedaan kondisi emosional
6. Perbedaan latar belakang pendidikan

Komunikasi organisasi yaitu komunikasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Komunikasi organisasi dapat terjadi secara formal

¹⁸ Lillico, *Komunikasi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 90.

¹⁹ Sri Haryani, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), hlm.5.

maupun informal, namun prinsipnya adalah membahas masalah-masalah yang berhubungan dengan kedinasan. Hal-hal yang menyebabkan komunikasi dalam organisasi tidak efektif yaitu :

1. Kelebihan/kebiasaan informasi yang disampaikan
2. Tingkat kerumitan pesan
3. Penerimaan pesan ganda
4. Perbedaan status
5. Kurangnya kepercayaan
6. Komunikasi yang tidak struktur
7. Kesalahan pemelihan media
8. Iklim komunikasi tertutup
9. Komunikasi yang tidak etis
10. Komunikasi yang tidak efektif
11. Halangan yang bersifat fisik.²⁰

Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi kerja mereka.

Prestasi kerja (*job performant*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah

²⁰ *Ibid.*, hlm. 51.

ditentukan sebelumnya. Apabila karyawan itu memiliki prestasi yang baik, demikian juga sebaliknya.²¹

Prestasi seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Bahkan disimpulkan juga bakat yang dibawa sejak lahir hanya berperan sebagai faktor imbuhan saja bagi prestasi seseorang. Bila kepribadian seseorang tidak positif, maka prestasi yang bersangkutan tidak meningkat, walau faktor pendukung prestasi yang lain dimilikinya. Oleh sebab itu apabila seseorang ingin berprestasi, tidak ada jalan lain kecuali menimba terus ilmu dan pengetahuan agar wawasannya luas, bekerja terus menerus agar memperoleh pengalaman dan mempertajam keterampilan, berpola pikir dan berpola tindak positif untuk makin menampilkan kepribadian yang positif sehingga yang bersangkutan dapat berprestasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ada tiga faktor yaitu *knowledge* (ilmu pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude behaviour* (kepribadian).²²

Untuk melihat perkembangan prestasi kerja karyawan juga dapat melihat dari penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja kerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis di mana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) terdiri

²¹ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 211.

²² www.portalhr.or.id/websites/rservices/oom_files/K1013.doc. Akses pada tanggal 08 Desember 2006

dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.²³

Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang paham benar tentang penilaian karyawan secara individual. Kemungkinannya antara lain adalah :

1. Para atasan yang menilai karyawannya.
2. Karyawan yang menilai atasannya.
3. Anggota kelompok yang menilai satu sama lain.
4. Sumber-sumber dari luar.
5. Penilaian karyawan sendiri.
6. Penilaian dengan multisumber.²⁴

Penerapan penilaian resmi yang pertama kali diadakan pada zaman dinasti (AD 221-265) sewaktu penilaian kerajaan dari kaisar menilai prestasi para anggota keluarga pejabat tinggi. Industri Amerika melaksanakan penilaian tersusun sebelum Perang Dunia I. Keuntungan yang diperoleh dari penilaian prestasi adalah :

1. Identifikasi dan pemusatan dari bidang yang paling penting.
2. Penilaian susulan dapat menemukan bidang yang lemah dan memberikan kesempatan untuk mencoba memperbaikinya.
3. Kesimpulan yang di peroleh tercatat untuk seterusnya.

²³ Robert L. Mathin & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, (Jakarta: Salemba Empat,2002), hlm. 77.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 87.

4. Komunikasi tatap-muka menambah kecepatan dan interaksi.
5. Motivasi para manajer didapat karena adanya imbalan atas prestasi yang berhubungan dengan motivasi itu.²⁵

Jika pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi dan produktif bekerja, sehingga mereka dapat meraih prestasi kerja yang tinggi.

F. Hipotesis

1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
2. Komunikasi dalam organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
3. Perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti langsung ke lapangan pada suatu BMT. Disini adalah BMT Bina Ummah.

²⁵ Lillico, *Komunikasi Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1984), hlm. 122.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *eksplanasi* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.²⁶ Yaitu menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi sebagai variabel independen terhadap prestasi kerja karyawan pada BMT Bina Ummah sebagai variabel dependen.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan obyek penelitian. Dengan demikian, pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian ekonomi yang digunakan untuk pengambilan keputusan.²⁷ Data primer ini akan di kumpulkan dengan metode angket.

a. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis.*, (Bandung: Alfabeta, 1999), hlm 10-11.

²⁷ Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Yogyakarta: UPFE-UMY , 2005), hlm. 60.

kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Suharsimi dalam pengambilan sampel juga memberikan pedoman sebagai berikut :

“Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”²⁸

Karyawan yang ada di BMT Bina Ummah adalah sekitar 40 orang baik yang bekerja di bagian administrasi maupun di bagian lapangan sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling itu dikatakan jenuh (tuntas) bila seluruh populasi dijadikan sample.²⁹

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan.³⁰

²⁸ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 120.

²⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), hlm. 51.

³⁰ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 100.

b. Kuisisioner

Angket atau *questionnaire* adalah daftar pertanyaan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.³¹ Untuk mengukur perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi digunakan kuisisioner. Pada setiap pertanyaan menggunakan skala 1 sampai 4. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, skor 3 menunjukkan setuju, skor 4 menunjukkan sangat setuju.

5. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel yang dianalisis terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel tergantung (*dependent variabel*).

a. Variabel bebas atau independen variabel yang diberikan symbol (X) dalam penelitian ini diantara lain adalah:

1) Perilaku kepemimpinan (X_1), adalah identifikasi perilaku pemimpin yang tepat agar mampu memimpin lebih efektif.³²

Adapun indikator-indikator digunakan untuk pengukurannya yaitu struktur pemrakarsaan dan pertimbangan. Struktur pemrakarsaan menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu mengatur dan menentukan pola organisasi, sedangkan

³¹ *Ibid.*, hlm. 128.

³² Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPF1, 1995), hlm. 298-299.

pertimbangan menggambarkan hubungan yang hangat antara seseorang atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan.³³

- 2) Komunikasi dalam organisasi (X_2), komunikasi organisasi yaitu komunikasi yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Komunikasi organisasi dapat terjadi secara formal maupun informal, namun prinsipnya adalah membahas masalah-masalah yang berhubungan dengan kedinasan.³⁴ Adapun indikator-indikatornya yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horisontal.³⁵

b. Variabel tergantung atau dependen variabel diberikan symbol Y
Variabel tergantung adalah prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja (*job performant*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁶ Dalam penelitian ini diukur melalui tidak adanya kesenjangan antara pemimpin dengan karyawan.

³³ *Ibid.*, hlm. 304-305.

³⁴ Sri Haryani, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), hlm. 51.

³⁵ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 288-289.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 211.

6. Uji Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu para karyawan pada BMT Bina Ummah. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi manajemen dalam organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Validitas ialah mengukur apa yang ingin ukur. Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketetapan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency*, *stability* atau *dependability*.³⁷

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau pengukur.³⁸ Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Data dikatakan reliable apabila r_{α} positif dan r_{α} lebih besar dari r_{table} . Teknik yang digunakan untuk melakukan

³⁷ Husaini Usman, R.Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm.287.

³⁸ Moh Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1949), hlm. 162.

uji reliabilitas adalah dengan rumus rumus alpha. Rumus ini di tulis seperti berikut :

Rumus *Cronbach Alpha* (α)

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Di mana :

r_{11} = reliabilitas instrumen (koefisien reliabilitas)

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir³⁹

b. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur.⁴⁰ Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

³⁹ Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 146.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 123.

Di mana :

- r = koefisien validitas
- X = skor pada subyek item n
- Y = skor total subyek
- XY = skor pada subyek item n dikalikan skor total
- n = banyaknya subyek

Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.⁴¹

7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Yaitu analisis status kelompok manusia yang menggambarkan profil responden atau karakteristik data yang disajikan dalam bentuk tabel.⁴²

b. Analisis Kuantitatif

1) Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan statistik Jarque-Bera (JB) yang digunakan untuk menguji apakah suatu data distribusi normal atau tidak, yang dinyatakan dalam:

⁴¹ Husein Umar, *Research Methods in Finance and banking*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 132.

⁴² Moh Nasir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1949), hlm. 63.

$$JB: (n-k) / 6 \cdot [S^2 + \frac{1}{4}(K-3)^2]$$

Dimana:

N = Jumlah observasi

k = 0 untuk data biasa dan jumlah koefisien pada saat meneliti residual dari suatu persamaan

S = skewness dan K= kurtosis

Dalam hipotesis normal yang menyatakan residual berdistribusi normal, antara JB secara asimtotis merupakan distribusi Chi-Square dengan derajat kebebasan 2, atau probabilitasnya sekitar 0.6781. Semakin kecil nilai probabilitas statistik JB (mendekati 0.000), maka dapat menolak hipotesis bahwa residual berdistribusi normal.

b) Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya residual tidak bebas dari suatu observasi ke observasi yang

lainnya. Autokorelasi dapat digunakan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW) melalui program *SPSS for Windows*

Release 10.0 dengan hipotesis yang di uji⁴³

Ho: $\rho = 0$ berarti tidak ada autokorelasi positif

Ha: $\rho > 0$ berarti ada autokorelasi positif

Ada atau tidaknya otokorelasi dapat di lihat dari sebagai berikut :

⁴³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 2004), hlm. 90-92.

- i. Angka D-W di bawah -2 berarti ada otokorelasi positif.
- ii. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada otokorelasi.
- iii. Angka D-W di atas +2 berarti ada otokorelasi negatif.⁴⁴

c) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Uji ini untuk mengetahui kekonstanan varian residual. Ketidakekonstanan varian residual pada model regresi akan meragukan akurasi prediksi. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan uji t dengan hipotesis :

$H_0 : t_{hitung} < t_{tabel}$; Tidak terdapat heteroskedastisitas

$H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$; Terdapat heteroskedastisitas

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

r_s = Spearman Rank Correlation

N = sample

⁴⁴. Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, 2000), hlm. 219

Bila salah satu atau kedua asumsi ini tidak dipenuhi akan mengakibatkan nilai statistic t yang signifikan. Namun bila sebaliknya, nilai statistik t tidak signifikan berarti kedua kedua asumsi dipenuhi. Artinya, lolos dari masalah hetroskedastisitas.⁴⁵

d) Multikolinearitas

Pada dasarnya multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variable bebas. Multikolinieritas merupakan suatu masalah yang sering muncul dalam ekonomi. Uji multikolinieritas dilakukan melalui *SPSS for Wondows Release 10.0* dengan membandingkan nilai korelasi antar variabel independen, apabila nilai korelasi melebihi 0.8 maka multikolinieritas masalah yang serius. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya

korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.⁴⁶ Istilah multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variable-variabel bebas dalam model regresi. Bila variable-variabel bebas berkorelasi dengan sempurna, maka disebut

⁴⁵ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 2004), hlm. 96

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 93-99.

“multikolinieritas di sini dimaksudkan untuk menunjukkan adanya derajat kolinieritas yang tinggi di antara variable-variabel bebas.⁴⁷

2) Regresi linier berganda

Analisis linier ditunjukkan dengan persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e^{48}$$

Di mana

Y = Prestasi kerja

β_0 = Intersep Y

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Prilaku kepemimpinan

X_2 = Komunikasi dalam organisasi

e = Kesalahan pengganggu, merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi

probabilitas, mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y, tetapi tidak masuk didalam persamaan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji t

⁴⁷ Gunawan Sumodiningrat, *Ekonometrika Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm.281.

⁴⁸ Nachrowi Djalal Nachrowi, *Penggunaan Teknik Ekonometri* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005) hlm. 117.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistik t. statistik t dihitung dari formula sebagai berikut :

$$t = (b_i - 0) / S = b_i / S$$

di mana S = deviasi standar, yang dihitung dari akar varians.

Varians (*variance*), atau S^2 , diperoleh dari SSE dibagi dengan jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*). Dengan kata lain :

$$S^2 = \frac{SSE}{n - k}$$

di mana n = jumlah observasi; k = jumlah parameter dalam model, termasuk *intercept*.

Pengujian hipotesis secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$; tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$; ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y .

2) Menentukan signifikan yaitu $\alpha = 5\%$, $df = n - k - 1$ guna menentukan nilai t tabel.

3) Menghitung nilai t hitung dengan bantuan *Program SPSS for Windows 10.0*, program analisis *regression linier*.

4) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistik F. nilai statistik F dihitung dari formula sebagai berikut :

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{SSR/k}{SSE / (n-k)}$$

Di mana :

$$SSR = \text{sum of squares due to regression} = \sum (\hat{Y}_i - y)^2$$

$$SSE = \text{sum of squares error} = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$$

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter (termasuk *intercept*) dalam model

MSR = *mean squares due to regression*

MSE = *mean of squares due to error*.

Pada dasarnya nilai F diturunkan dari tabel ANOVA (*analysis of variance*). Ingat bahwa $TSS = SSR + SSE$, artinya *total sum of squares* (TSS) bersumber dari variasi regresi (SSR)

dan variasi kesalahan (SSE), yang dibagi dengan derajat kebebasannya masing-masing.

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan statistik F dengan langkah:

- 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 = b_1, b_2 = 0$; tidak ada pengaruh X_1, X_2 terhadap variabel Y.

$H_a = b_1, b_2 \neq 0$; ada pengaruh X_1, X_2 terhadap variabel Y.

- 2) Memilih uji statistik, memilih uji F karena akan menentukan pengaruh berbagai variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

- 3) Menentukan tingkat signifikan yaitu $\alpha = 5\%$, $df = n - k - 1$

- 4) Menghitung F hitung dengan bantuan program komputer

SPSS program analisis linier.

- 5) Menentukan F tabel.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula menghitung koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = (TSS - SSE) / TSS = SSR / TSS$$

Di mana :

TSS = Total Sum Of Squares

SSE = Sum of Squares Error

SSR = Sum of Squares

Persamaan di atas menunjukkan proporsi total jumlah kuadrat (TSS) yang diterangkan oleh variable independent dalam model. Sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.⁴⁹

Untuk mempermudah dalam perhitungan, uji asumsi sekaligus analisis regresi, dihitung dan dianalisis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for Windows*.

⁴⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 2004), hlm. 81-84.

H. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ilmiah harus ditulis secara terarah dan sistematis sesuai dengan aturan, agar semua itu terpenuhi, penulis menggunakan lima bab dalam penelitian ini, setiap bab terdiri dari sub-sub bab sebagai perinciannya, yaitu:

Bab Pertama berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Bab ini berdiri dari delapan sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, hipotesis, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab Kedua, untuk mengantarkan kepada permasalahan pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi terhadap prestasi kerja. Pembahasan dimulai dengan pengertian kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi, prestasi kerja, hubungan perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi dengan prestasi kerja.

Bab Ketiga, karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan digambarkan kondisi umum objek penelitian yang mengetengahkan tentang sejarah berdirinya BMT Bina Ummah, lokasi BMT, misi BMT, tujuan BMT, struktur BMT.

Bab Keempat, setelah dibahas tentang teori dan kondisi objektif BMT Bina Ummah, tiba gilirannya analisis data, karakteristik responden, pengujian kuesioner perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam

organisasi, analisis regresi lineir berganda, uji regresi serentak (Uji F), uji regresi parsial (Uji t), koefisien determinan (R^2), bobot sumbangan efektif, pembahasan.

Bab Kelima, mengakhiri pembahasan dengan menampilkan kesimpulan dan saran



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data tentang pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta, penulis dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan dari perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan yang di tunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 2.732 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.045. Maka dinyatakan perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi dalam organisasi terhadap prestasi kerja karyawan yang di tunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 2.710 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.045. Maka dinyatakan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dari perilaku kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan, dengan besarnya pengaruh masing-masing adalah 0.379 dan 0.392 dapat disimpulkan bahwa pengaruh perilaku kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan dan positif.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas dimana perilaku kepemimpinan dan komunikasi ternyata mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di BMT Bina Ummah, faktor perilaku kepemimpinan dan komunikasi lebih ditingkatkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui perilaku kepemimpinan dan komunikasi adalah sebagai berikut :

1. Atasan sebaiknya memberi contoh yang lebih baik yang dapat dijadikan panutan karyawan.
2. Memberi kesempatan secara obyektif kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Misalnya melalui pelatihan-pelatihan.
3. Meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, *Analisis Regresi*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2000
- Anwar Rosid, *Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bumiarta Samudera di Muntilan*, Skripsi, UMY: 2003
- Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Dema Latumarae, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Gunung Kidul*, Skripsi, UMY: 2003
- Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2003
- George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- G.R. Terry dan L.W. RUE, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996
- Ibnu Syamsi, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta, 1994
- Lillico, *Komunikasi Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1984
- Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFI, 1995
- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Harold Koontz, Cyril O'Donnell dan Heinz Wehrich, *Intisari Manajemen*, Alih Bahasa A. Hasyimi Ali, Jakarta: Bina Aksara, 1989

- Husaini Usman, R.Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar statistika*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2004
- Husein Umar, *Research Methods in Finance and banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Iqtishaduna Jurnal ekonomi Islam, Ani Sofiyani, *Kepemimpinan Transformasi dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Surakarta : STAIN Surakarts, 2004
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl, alih bahasa Muh. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Moh Nasir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1949
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2004
- Muhamad, *Manajemen Bank Syari'ah*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002
- Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Yogyakarta: UPFE-UMY , 2005
- Nachrowi Djalal Nachrowi, *Penggunaan Teknik Ekonometri*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005
- Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Parkinson, Rustomji, *Manajemen Efektif Kunci Mencapai Hasil Yang Terbaik*, Semarang: Dahara Prize, 1989
- Pius A Partanto dan A.Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 2001
- Robert L. Mathin & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002

Slamet Soesanto, *Administrasi Kantor Manajemen dan Aplikasi*, Jakarta :
Djambatan, 2001

Sri Haryani, *Komunikasi Bisnis*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001

Triton PB., *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: Penerbit
Andi, 2006

Zak Mubarak, *Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Semangat Kegairahan
Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Kasus Kantor Pusat PT. Pos Indonesia
DIY)*, Skripsi, UMY: 2004

www.artikel.metafisika.info/pribadi_muslim_berprestasi.htm

[www. depdiknas. go. id / Jurnal / 40 / Pengaruh % 20 Motivasi % 20 Berprestasi %
20 dan % 20Perilaku. htm](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/40/Pengaruh%20Motivasi%20Berprestasi%20dan%20Perilaku.htm)

[www. etd. rau. ac. za / theses / available / etd -02122004-112527 restricted /
Herman Smit Thesis. pdf](http://www.etd. rau. ac. za / theses / available / etd -02122004-112527 restricted / Herman Smit Thesis. pdf)

www.imaamnet.org/modules.php?name=News&file=article&sid=19

[www.muslimahberjilbab. blogspot. Com /2005/03/ saatnya – menjadi – muslimah
-berprestasi.html](http://www.muslimahberjilbab.blogspot.Com/2005/03/saatnya-menjadi-muslimah-berprestasi.html)

[www.pks-jaksel. Or. id/Article 741.phtml.](http://www.pks-jaksel.Or.id/Article741.phtml)

[www.portalhr.or.id/websites/rservices/oom files/K1013.doc,](http://www.portalhr.or.id/websites/rservices/oomfiles/K1013.doc)

www.ppips.utm.my/ismail

[www.republika.co.id/suplemen/cetak_detail.asp?Mid=5&id=115957 & kat _ id =
105&kat_id1=147&kat_id2=291](http://www.republika.co.id/suplemen/cetak_detail.asp?Mid=5&id=115957 & kat _ id =
105&kat_id1=147&kat_id2=291)