

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LEADER MEMBER EXCHANGE,
KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus: PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
PROPOSAL SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

AZZAH QURROTA A'YUN ALFIROSSA TANJUNG

NIM: 17108020090

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A

NIP: 19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-233/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LEADER MEMBER EXCHANGE, KOMITMEN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AZZAH QURROTA'YUN ALFIROSSA TANJUNG
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020090
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 63d665fe0720c



Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63aaa5eb82765



Penguji II
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 63d382a30a79b



Yogyakarta, 16 Desember 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63d729eb012fc



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Azzah Qurrotaa'yun Alfirossa T
Lamp : 1
Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
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 : Azzah Qurrotaa'yun Alfirossa T
NIM : 17108020090
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Perbankan Syariah 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 dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 9 Desember 2022

Pembimbing

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A
NIP : 19840323 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Azzah Qurrotaa'yun A T

NIM : 17108020090

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”** adalah benar benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti ada nyapenyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Desember 2022

Penyusun



Azzah Qurrotaa'yun
NIM: 1710802090

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yangbertanda tangan di bawah ini:

Nama : Azzah Qurrotaa'yun Alfirossa T
NIM : 17108020090
Program Studi : Perbankan Syaariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 9 Desember 2022

Yang Menyatakan



Azzah Qurrotaa'yun A T

NIM : 17108020090

HALAMAN MOTTO

Jangan pernah takut untuk memulai karena ketakutan sama halnya dengan penjara yang bernama kegagalan. Taklukkan rasa takut yang ada dalam diri karena sukses adalah bagi orang berani memulai sesuatu yang baru.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta yang telah mendidik dan berusaha menggapai tujuan saya sehingga saya bisa menjalankan pendidikan sampai saat ini. Hal itu tak luput dari doa dan usaha mereka selama ini.

Dan skripsi ini saya persembahkan juga untuk keluarga dan orang-orang terdekat yang mana selalu mensupport saya sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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 Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	de (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	'Ain
ع	'Ain	‘	Gain
غ	Gain	g	

ف	Fā'	f	te (dengan titik di bawah)
ق	Qāf	q	
ك	Kāf	k	zet (dengan titik di bawah)
ل	Lām	l	
م	Mīm	m	koma terbalik di atas
ن	Nūn	n	ge
و	Wāwu	w	ef
هـ	Hā'	h	qi
ء	Hamzah	'	ka
ي	Yā'	Y	el
			em
			en
			w
			ha
			apostrof
			Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang

sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

----َ----	Fathah	ditulis	A
----ِ----	Kasrah	ditulis	i
----ُ----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu	ditulis	<i>ū</i>
mati	ditulis	<i>furūd</i>
فروض		

F. Vokal Rangkap

1. fathāh + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	<i>au</i>
2. fathāh + wāwu mati قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُمْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشُكْرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

الْقُرْآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوالفروض أهلاسنّة	ditulis ditulis	<i>żawi al-furūḍ</i> <i>ahl as-sunnah</i>
----------------------	--------------------	----------------------------------------------



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim penulis, terima kasih sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Jauhar Faradis S.H.I., M.A, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada penulis agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin serta tidak menunda waktu.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Kepada keluarga PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah memberikan banyak kesempatan, dukungan, dan motivasi kepada saya dalam proses melakukan penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kepada diri sendiri yang sudah berjuang sampai titik ini, yang merasakan manis dan pahitnya hidup. Diri yang sudah mengorbankan fisik, pikiran, hati untuk tetap semangat menjalani hidup sesuai dengan yang diharapkan diri sendiri dan orang-orang tercinta. Tiada kata lain selain ucapan terimakasih karena sudah mampu bertahan sampai sekarang.
9. Orang tua tercinta yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan yang telah berjuang penuh agar anak-anaknya bisa sukses seperti yang diharapkan. Tiada kata lain selain ucapan banyak terimakasih dari lubuk hati yang paling dalam dan ini adalah bentuk awal dari balasan perjuangan ayah dan mama yang bisa penulis berikan.
10. Keluarga besar penulis yang selalu menjadi support system buat penulis baik secara fisik maupun secara materi dan yang telah mendoakan sampai pada titik ini.
11. Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu namanya, selalu mensupport penulis dalam segala hal, yang selalu menemani penulis dalam keadaan apapun dan dimanapun, yang selalu mengerti keadaan penulis, yang selalu menyumbangkan tenaga dan pikirannya serta yang selalu penulis repotkan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Amin.*

Yogyakarta, 9 Desember 2022

Hormat Penyusun



Azzah Qurrota'yun Alfirossa T

NIM : 17108020090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I.....	24
PENDAHULUAN	24
A. LATAR BELAKANG	24
B. RUMUSAN MASALAH.....	28
C. TUJUAN PENELITIAN.....	29
D. MANFAAT PENELITIAN.....	29
E. SISTEMATIKA PENULISAN	29
BAB II LANDASAN TEORI	31
A. LANDASAN TEORI.....	31
1. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.....	31

2. Gaya Kepemimpinan	32
3. Pengukuran Gaya Kepemimpinan	36
4. Gaya Kepemimpinan yang Efektif	37
5. <i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	39
6. Komitmen Kerja	43
7. Motivasi	49
8. Kinerja Karyawan	50
B. TELAAH PUSTAKA	52
C. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	57
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Leader Member Exchange</i> Terhadap Kinerja Karyawan	57
2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Madina Syariah	57
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Madina Syariah Yogyakarta	58
D. KERANGKA PEMIKIRAN	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN	60
1. Data Primer	60
2. Data Sekunder	60
B. METODE PENGUMPULAN DATA	61
1. Kuisisioner	61
C. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	61
D. POPULASI DAN SAMPEL	61
1. Populasi	61
2. Sampel	61

E.	DEFINISI OPERASIONAL PERUSAHAAN	62
a.	Variabel Terikat (Dependent Variable).....	62
b.	Variabel Bebas (Independent Variable)	63
F.	SKALA PENGUKUR PENELITIAN	64
G.	METODE ANALISIS DATA.....	65
1.	Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	65
2.	Teknik Analisis Data	66
3.	Uji Hipotesis.....	67
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A.	Gambaran Umum Penelitian.....	70
B.	Analisis Deskriptif Responden.....	70
1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
C.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
1.	Uji validitas	73
2.	Uji Reliabilitas.....	75
D.	Uji Asumsi Klasik.....	76
1.	Uji Multikolinearitas	77
E.	Uji Regresi Linier Berganda	79
1.	Koefisien Determinasi	79
2.	Uji F.....	79
3.	Uji t.....	80
F.	Pembahasan.....	81

1. Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan	81
2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan	83
3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	84
BAB V PENUTUP	87
A. KESIMPULAN	87
B. KETERBATASAN PENELITIAN.....	87
C. SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 1. 2 Kerangka Pemikiran.....	59
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian.....	64
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	71
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	72
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Leader Member Exchange	73
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja.....	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 14 Uji F	79
Tabel 4. 15 Uji T	80
Tabel 4. 16 Kesimpulan Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	77
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 1. 2 Data Jawaban Responden	99
Lampiran 1. 3 Profile Responden.....	105
Lampiran 1. 4 Hasil Olah Data SPSS 25.....	106
Lampiran 1. 5 Data Tanggapan Responden	118
Lampiran 1. 6 Surat Keterangan	121
Lampiran 1. 7 Dokumentasi.....	122
Lampiran 1. 8 Curriculum Vitae	123

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penelitian ini menggunakan data primer dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Data primer dalam penelitian ini menggunakan 41 kuesioner yang diolah. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengolahan data yang digunakan IBM SPSS 25 dengan teknik analisis linier berganda untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Leader Member Exchange memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leader Member Exchange leadership style, work commitment, and motivation on employee performance at PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The primary data in this study used 41 processed questionnaires. The population of this study are all employees who work at BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Data processing used IBM SPSS 25 with multiple linear analysis techniques to answer whether there is influence between Leader Member Exchange, Work Commitment, and Motivation on Employee Performance at PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

The results of this study indicate that the Leader Member Exchange Leadership Style has a positive effect on Employee Performance, work commitment has a positive effect on Employee Performance, and Motivation has a positive effect on Employee Performance.

Keywords: Leader Member Exchange, Work Commitment, Motivation, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Industri perbankan saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat pada masa globalisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya utama paling berharga bagi perusahaan untuk beroperasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak suatu organisasi, bisnis atau sebuah institusi dan terdiri dari orang-orang produktif. Karena mereka berfungsi sebagai aset, keterampilan mereka harus dipupuk dan dilatih. Untuk memenuhi tujuan organisasi atau bisnis, sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan secara serius dan diatur dengan benar agar organisasi dapat berjalan dengan baik, karena salah satu keberhasilan organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Merujuk pada penelitian Razalinda (2016), Indonesia membutuhkan peningkatan kapasitas (*Capacity Building*) untuk mendukung pengembangan perbankan syariah. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta profesionalitas saat ini sangat dibutuhkan dalam industri ekonomi Islam agar tidak hanya memahami ekonomi syariah dari konseptual, akan tetapi juga memahami konsep perspektif praktis perihal ekonomi Islam. Industri ini sedang berada dalam masa perkembangan dan menemukan jalan yang sulit yakni antara pertumbuhan industri perbankan syariah dan standarisasi kualitas sumber daya manusianya.

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia terdiri dari atasan dan bawahan, atau pemimpin dan karyawan. Setiap orang memiliki fungsi dan perannya masing-masing dan seorang pemimpin harus mampu menjadi sebuah teladan. Seorang pemimpin adalah seseorang dengan banyak keterampilan dan kekuatan, terutama dalam bidang tertentu, sehingga ia

dapat membuat orang lain bekerja sama dalam tugas-tugas tertentu untuk mencapai berbagai tujuan. Pencapaian tujuan dan evaluasi keberhasilan kinerja perusahaan adalah alasan utama keberadaannya.

Untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang tersedia, atasan dan bawahan harus mengembangkan hubungan yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan hubungan antara atasan dan bawahan. Teori *Leader Member Exchange* (LMX), juga dikenal sebagai teori pertukaran pemimpin-anggota, memainkan peran penting dalam bisnis. *Leader Member Exchange* (LMX), dalam bentuknya yang paling dasar, metode komunikasi dua arah yang mengandalkan timbal balik karyawan dan pemimpin. Teori ini seperti yang dikemukakan oleh Robert Kreitner (2007), menekankan pada kualitas hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, yang bertentangan langsung dengan perilaku atau karakteristik positif pemimpin dan pengikut. Sementara itu, Robbins (2008) mengungkapkan bahwa ketika seorang pemimpin berinteraksi dengan seorang anggota (bawahan), pemimpin mengkategorikan bawahan secara implisit sebagai "*in group*" atau "*out group*" dan hubungan itu relatif stabil untuk waktu yang lama.

Penjelasan yang diungkapkan Organ (1998), *Leader Member Exchange* menunjukkan bahwa perilaku karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Karyawan akan lebih rela berkorban untuk perusahaan jika mereka merasa diperlakukan dengan baik. Perilaku yang positif juga dapat meningkatkan kontribusi karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja dengan memberikan perlakuan khusus. Selain itu, *Leader Member Exchange* menawarkan nilai positif kepada karyawan, salah satunya adalah kapasitas untuk menginspirasi. Di mana kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi, perusahaan pada akhirnya dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusianya.

Komitmen Kerja atau *Organizational Commitment* merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *Leader Member Exchange*. Sikap yang menunjukkan rasa suka atau tidak suka terhadap

tempat kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan komitmen organisasi. Dedikasi seseorang terhadap perusahaan atau organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Komitmen tingkat tinggi dari karyawan diinginkan oleh setiap organisasi, karena komitmen yang tinggi dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Keyakinan, dukungan, dan loyalitas seseorang terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi ditunjukkan oleh komitmen organisasi. Individu yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, memiliki pandangan yang positif, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Hal ini terjadi karena orang-orang dalam organisasi akan merasa memiliki dan menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, individu dengan komitmen organisasi yang rendah hanya akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Sehingga dampak yang dihasilkan adalah kinerja organisasi yang buruk. Keberhasilan kinerja karyawan secara tidak langsung akan terhambat oleh rendahnya kinerja individu organisasi sebagai akibat rendahnya komitmen.

Agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan, suatu bisnis mutlak membutuhkan dorongan atau motivasi di samping komitmen kerja yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa motivasi adalah hasil interaksi antara orang dan keadaan, dan bahwa setiap orang memiliki perbedaan dalam dorongan motivasi dasar. Intensitas kebutuhan dan keinginan seseorang menentukan tingkat motivasinya. Karyawan yang termotivasi akan berusaha keras dan bekerja dengan baik demi kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, karyawan harus termotivasi dengan cara memberikan apa yang mereka inginkan. Perusahaan perlu menyadari kebutuhan dan harapan karyawannya karena setiap orang di perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda. Tentu saja, pengembangan kebijakan perusahaan harus mengiringi upaya untuk memahami kebutuhan karyawan.

Pemahaman Chazienul tentang motivasi (2013) menyatakan bahwa inspirasi dapat dicirikan sebagai suatu dorongan internal dan eksternal yang

membuat cara berperilaku individu memiliki tujuan tertentu. Ketekunan dan upaya yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi karyawan yang dimiliki. Oleh karena itu, suatu hal penting bagi perusahaan untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2007), tujuan memotivasi karyawan ialah untuk membuat seorang karyawan tetap stabil dan loyal terhadap perusahaan. Tujuan utama dari motivasi karyawan adalah untuk meningkatkan semangat kerja dan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat antusiasme yang tinggi. Karyawan merasa bahwa mereka sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dalam rangka untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan dapat berdampak pada tujuan organisasi dengan optimal jika seorang pemimpin berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya dan memotivasi mereka.

Dalam uraian latar belakang diatas, guna mengetahui *Leader Member Exchange*, komitmen kerja, dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara mendalam, maka peneliti ingin mengambil objek penelitian di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. BPRS Madina Syariah adalah salah satu BPRS yang beroprasional sesuai dengan prinsip syariah di Yogyakarta yang memiliki perkembangan positif. BPRS Madina Syariah memiliki predikat yang baik serta maju. Terbukti dengan luasnya jaringan kantor kas yang dimiliki oleh BPRS Madina Syariah serta penghargaan yang di dapat. Hingga kini, BPRS Madina Syariah memiliki 2 kantor kas yang tersebar di Yogyakarta. Tercatat pada laman website BPRS Madina Syariah mendapat penghargaan yang diberikan oleh Infobank, antarlain:

- 1) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2011

- 2) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2012
- 3) Predikat “Sangat Bagus” atas kinerja keuangan pada tahun 2017

Berdasarkan prestasi yang ada, penulis berasumsi bahwa dibalik banyaknya prestasi yang diperoleh BPRS Madina Syariah tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan, komunikasi dua arah, komitmen dan motivasi yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardio Herlambang (2017) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Leader Member Exchange*, komitmen kerja serta motivasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengetahui keadaan sebenarnya apakah kinerja karyawan di BPRS Madina Syariah terpengaruhi oleh faktor-faktor kinerja yang disebutkan sehingga berdampak pada pencapaian prestasi-prestasi yang diperoleh.¹

Dari uraian-uraian di atas, dengan pentingnya hubungan bawahan serta atasan, komitmen serta motivasi terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian tersebut dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LEADER MEMBER EXCHANGE, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah di Yogyakarta)”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kinerja karyawan dapat terpengaruhi oleh Leader Member Exchange pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah kinerja karyawan dapat terpengaruhi oleh Komitmen Kerja pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

¹ BANK MADINA: "<https://www.bankmadinasyariah.com/>", diakses pada: 22 Januari 2023

3. Apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Motivasi BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mencari tahu apakah Leader Member Exchange memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
2. Mencari tahu apakah Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
3. Mencari tahu apakah Komitmen Kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang dapat diperoleh adalah :

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk memperluas basis pengetahuan, menerapkan apa yang telah dipelajari dalam penelitian ini untuk digunakan, dan meningkatkan serta sebagai pelengkap penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi, penelitian ini bisa digunakan sebagai sarana evaluasi dan informasi tambahan untuk mengembangkan kinerja karyawan mereka.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan secara garis besar dibagi menjadi beberapa bab yang saling berhubungan dalam kajian penelitian ini. Gambaran dan logika pemikiran penelitian disajikan melalui pendekatan sistematis ini. Pembicaraan yang teratur dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama berisi latar belakang masalah, landasan awal dan sebagai acuan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan untuk menentukan arah penulisan dalam penelitian semuanya tercakup dalam bab pertama.

Bab kedua landasan teori adalah bab kedua yang berisi tentang kerangka teori, tinjauan pustaka yang menjadi acuan penelitian terhadap hasil penelitian sebelumnya dan memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian yang dilakukan atau sedang diuji.

Bab ketiga ialah gambaran umum tentang teknik yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan sifat penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, dan metode analisis data, dapat dilihat pada bab ketiga, yakni metode penelitian.

Bab Keempat Leader Member Exchange, Komitmen Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan hasil penelitian yang disajikan pada bab keempat, yaitu bagian analisis data dan pembahasan yang menggunakan teori-teori terkait. SPSS digunakan untuk menganalisis data.

Bab Kelima ialah kesimpulan yang terdiri dari beberapa temuan dari tanggapan atau kesimpulan terhadap rumusan masalah, serta implikasi, saran, dan masukan, serta kekurangan studi sebagai bahan penelitian tambahan tentang peluang pasar perbankan syariah di Indonesia

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan pengaruh variabel *leader member exchange*, komitmen kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta didapatkan kesimpulan berikut:

1. Pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta variabel *leader member exchange* (x1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *leader member exchange* di BPRS Madina Syariah Yogyakarta telah menunjukkan kemampuannya dalam mendorong kinerja pegawai.
2. Pada BPRS Madina Syariah Yogyakarta variabel komitmen kerja (x2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi BPRS Madina Syariah Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif antara faktor inspirasional (x3) terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Syariah Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi BPRS Madina Syariah Yogyakarta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian tidak semuanya berjalan sesuai rencana. Penelitian itu sendiri terkendala karena kesulitan dan batasan. Keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Hanya variabel komitmen kerja, variabel motivasi, dan variabel pertukaran anggota pimpinan yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak memperhitungkan seluruh aspek kinerja karyawan.

2. Peneliti merasa sulit untuk mencari referensi terkait materi *Leader Member Exchange* di era terkini.

C. SARAN

1. Berdasarkan temuan yang telah dipaparkan, disarankan agar *Leader Member Exchange* tetap memerlukan pembenahan secara berkala guna menjaga keselarasan perusahaan dan meningkatkan kinerja sehingga memungkinkan tercapainya visi dan misi perusahaan.
2. Untuk memperdalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan dalam penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Tujuh). Jakarta: PT Indeks.
- Istijanto, (2006), *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan. Mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Creswell W. John. 2016. *Research Desighn Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mangkunegara AAAP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketujuh). Bandung (ID): Rosda

Sumber Karya Ilmiah

- Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 179-187.
- Herlambang, A. L. (2017). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-9.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). *Impact of employee motivation on employee performance. European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.

Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan*.

Wijanto, E. (2013). *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X. Agora*, 1(1), 627-636.

Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda*. In *Forum Ekonomi* (Vol. 20, No. 2, pp. 111-122).

Kartika, D., & Suharnomo, S. (2016). *Pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Bahari Inn Tegal. Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 47-60.

Suryadi, A. (2017). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*. *Dinamika Bahari*, 8(1), 1775-1785.

Aini, Q. (2019). *Pengaruh Leader Member Exchange dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Studi pada pegawai di Badan Kesatuan*

Bangsa dan Politik Kota Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).

Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.

Oktavianda, A. A. (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-9.

Amirudin, F. H. (2021). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja: Studi kasus di PT. Sucofindo Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.

Zulfahmi, Z. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).

Widodo, A. S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri Jakarta Pusat)* (Doctoral dissertation, Stie Malangkececwara).



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA