

**ANALISIS *LEADERSHIP* DAN *HUMAN RELATION* DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN
(Studi kasus di Bmt Lima Satu Jepara)**

SKRIPSI

**Disusun Guna Melengkapi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1 Dalam Ilmu Ekonomi**



Disusun Oleh:

Ratih Dwi Antari

132411131

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN WALISONGO SEMARANG

2017

Wahab, Drs., MM

Bangetayu Wetan RT 2/1 Genuk, Semarang

Muchammad Fauzi, H., SE., MM

Jl Karangrejo Tengah 001 Gajahmungkur Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdr. Ratih Dwi Antari

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ratih Dwi Antari
NIM : 132411131
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **ANALISIS LEADERSHIP DAN HUMAN RELATION
DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS BMT LIMA SATU JEPARA)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Wahab, Drs., MM., H.
NIP. 19690908 200003 1 001

Semarang, 12 Juli 2017

Pembimbing II



Muchammad Fauzi, H., SE., MM.
NIP. 19730217 200604 1 00



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Hamka Km. 02 Semarang Telp/Fax. (024)7601291 Ngaliyan Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Ratih Dwi Antari
NIM : 132411131
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **ANALISIS LEADERSHIP DAN HUMAN RELATION DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BMT LIMA SATU JEPARA)**

Telah dimunaqosahkan oleh dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal 24 Juli 2017.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I (SI) tahun akademik 2017/2018.

Semarang, 24 Juli 2017

Mengetahui,

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,

Heny Yuningrum, S.E, M.Si

NIP. 198106092007102005

Drs, H.Wahab, M.M.

NIP. 196909082000031001

Penguji I

Penguji II

H. Khoirul Anwar, M.Ag

NIP. 196904201996031002

Rahman El-Junusi, S.E., M.M.

NIP. 196911182000031001

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs, H.Wahab, M.M

NIP. 196909082000031001

Muchammad Fauzi, S.E., M.M.

NIP. 197302172006041001

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يُحَدِّثُونَ بِأَمْرِنَ لَمَّا صَبَرُوا ^{صلى} وَكَانُوا بَيْنَنَا يُوقِنُونَ

Dan Kami jadikan di antara mereka imam-imam (pemimpin) yang memberikan petunjuk dengan perintah Kami tatkala mereka bersabar, dan adalah mereka yakin kepada ayat-ayat Kami.

(Surah As-Sajadah ayat 24)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT, diri ini tiada daya tanpa nikmat dan kekuatan dari-Mu, Shalawat serta salamku kepada suri tauladan Nabi Muhammad SAW yang mana kunantikan syafaatmu di penghujung hari nanti. Dengan segala ketulusan hati skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Bapak Nurchan yang tak henti-hentinya mengajarkan kebaikan dalam keluarga, sehingga menjadi teladan untuk anak-anakmu.
2. Ibu Beny Nurmalikhah tercinta yang tak pernah berhenti mendoakan yang terbaik untuk keluarganya.
3. Kakak tercinta, Mas Ahmad Farokhi yang tak pernah berhenti memberikan semangat.
4. Keluarga besar Wisma Gendis, terutama Mbak Pandana yang selalu menyemangati.
5. Kelas EID 2013 yang berjuang bersama-sama di UIN Walisongo ini.

DEKLARASI

Dengan kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan sebagai rujukan.

Semarang, 12 Juli 2017

Deklarator



Ratih Dwi Antari

132411131

ABSTRAK

ANALISIS *LEADERSHIP* DAN *HUMAN RELATION* DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT LIMA SATU JEPARA)

Salah satu faktor internal perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah *leadership* (kepemimpinan) yang bijaksana dan *human relation* (hubungan antar karyawan) yang baik dan harmonis. Keberhasilan *leadership* dan *human relation* menjadi kunci keberhasilan seluruh organisasi atau lembaga.

Adapun penelitian ini untuk mengetahui : *leadership* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, *human relation* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dan *leadership* dan *human relation* secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *leadership*, *human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di BMT LISA Jepara.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *interview* (wawancara) dan metode kuesioner (angket). Penelitian ini dilakukan di BMT LISA Jepara. Pengambilan responden adalah menggunakan seluruh populasi. Pengambilan responden dalam penelitian ini adalah 30 responden, seluruh karyawan dan pimpinan. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif menggunakan rata-rata interval.

Dalam penelitian ini hasil dari variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *leadership* (X1) tipe demokratis dengan rata-rata tertinggi yaitu Q7 (4,5667) dan Q8 (4,1667), dan *human relation* (X2)

Kata kunci : kepemimpinan (*leadership*), hubungan antar karyawan (*human relation*) dan semangat kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, penguasa alam semesta karena segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya. Tak lupa kita panjatkan shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Analisis *Leadership* dan *Human Relation* dan Semangat Kerja Karyawan (Studi kasus di bmt lima satu Jepara). Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan Skripsi ini dapat selesai berkat bantuan dari pihak bimbingan dan dorongan serta perhatiannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. H. Ahmad Furqon, LC. MA, selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Mohammad Nadzir, SHI. MSI, Selaku sekretaris jurusan Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

5. Bapak Mohammad Nadzir, SHI. MSI, selaku Wali Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
6. Bapak Wahab Drs., MM., H, Sebagai dosen pembimbing I dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
7. Bapak Muchammad Fauzi, H.,SE., MM, dosen pembimbing II dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
8. Seluruh dosen pengajar Program SI Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal untuk menyongsong masa depan.
9. Perpustakaan pusat UIN Walisongo Semarang dan perpustakaan fakultas Syari'ah UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan pengetahuan dari buku – bukunya yang memberikan rujukan penelitian.
10. Bapak Fatkur Rohman selaku manager BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara yang mengizinkan saya melakukan penelitian.
11. Sahabat-sahabat semua dari Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan motivasi dan do'a.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis percaya bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis akan sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan Skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 12 Juli 2017

Hormat Saya,



Ratih Dwi Antari

132411131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PEGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepemimpinan	9
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Tipologi Kepemimpinan	12
2.1.1.3 Sifat Pemimpin.....	23
2.1.2 Human Relation	25
2.1.2.1 Pengertian <i>Human Relation</i>	25
2.1.2.2 Konsep <i>Human Relation</i>	28

2.1.2.3 Prinsip <i>Human Relation</i>	30
2.1.3 Semangat Kerja	32
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja	32
2.1.3.2 Usaha Mempengaruhi Semangat Kerja	33
2.1.3.3 Unsur-Unsur Semangat Kerja.....	36
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik	39
2.4 Hipotesis	40

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	43
3.1.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Sumber Data	43
3.2.1 Data Primer	43
3.2.2 Data Sekunder	44
3.3 Populasi	45
3.3.1 Populasi	45
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	46
3.4.1 Wawancara	46
3.4.2 Survei	47
3.4.3 Kuesioner	47
3.4.4 Observasi	48
3.5 Teknik Analisis Data	48
3.5.1 Metode Deskriptif.....	49
3.5.2 Uji Validitas	49

3.5.3 Uji Reliabilitas	50
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	50
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum BMT LISA Sejahtera Jepara.	53
4.1.1 Sejarah BMT LISA Sejahtera Jepara	53
4.1.2 Profil BMT LISA Sejahtera Jepara	54
4.1.3 Visi dan Misi BMT LISA Sejahtera Jepara	57
4.1.4 Jenis-Jenis dan Produk	58
4.2 Deskripsi Responden	62
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	62
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	63
4.3 Hasil Penelitian.....	64
4.3.1 Metode Deskriptif	64
4.3.2 Uji Validitas	70
4.3.3 Uji Reliabilitas	73
4.4 Pembahasan	74
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

BMT terdiri dari dua istilah, yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang non profit, seperti zakat, infaq dan shadaqah. Sedangkan *Baitul tamwil* sebagai usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersil. Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, untuk menumbuh kembangkan derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin, yang ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari tokoh-tokoh masyarakat setempat dengan berlandaskan pada ekonomi yang salam.¹

Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor keberhasilan suatu organisasi. Peranan manusia sebagai salah satu faktor produksi tidak dapat diabaikan. Karena faktor penentu yang paling penting bagi sebuah lembaga usaha untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang berkesinambungan adalah sikap dan tingkah laku

¹ Choirul Huda, *Ekonomi Islam*, Semarang: CV Karya Abadi Jaya, 2015, h. 137.

yang hanya dimiliki oleh manusia, sehingga proses perbaikan yang berkesinambungan tersebut harus dimulai dari proses perbaikan manusia (sumber daya manusianya).

Apapun bentuk dari sebuah lembaga keuangan syari'ah pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu hasil dari sumber daya manusia yang telah dibentuk dari manajemen yang sangat penting dan strategis bagi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Karena kepemimpinan adalah inti daripada manajemen, sedangkan inti kepemimpinan adalah "*human relation*". *Human relation* menurut Keith Davis adalah proses pengintegrasian manusia kedalam suatu situasi kerja, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomis dan rohani. Tanpa ada kerjasama antara pimpinan dan karyawan, maka tujuan dari kegiatan usaha tersebut tidak mungkin tercapai. Makin banyak pemimpin memahami karyawan, makin cepat ia dapat menetapkan gaya

kepemimpinan mana yang tepat untuk menghadapi dan memimpin karyawannya.

Lembaga keuangan syari'ah yang mampu membangun semangat kerja yang tinggi akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan cepat terselesaikan. Jadi, semangat kerja yang tinggi dikalangan para karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Adanya pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera antara para karyawan (*human relation*) sangat penting. Yang menggerakkan dan membina para karyawan adalah seorang pemimpin dengan cara kepemimpinannya (*leadership*) sehingga mereka mau bekerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.² Kondisi yang demikian perlu senantiasa dilakukan secara terus menerus agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah.³

Perkembangan lembaga keuangan syari'ah diluar sektor perbankan yang layak dicatat adalah Baitul Mal wat Tamwil (BMT) yang diberbagai daerah menjadi penggerak lapisan bawah. Di Indonesia ada sekitar 3.900 BMT yang beroperasi, sehingga dengan banyaknya BMT yang berdiri terdapat

²Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers, 2014, h.29.

³Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Raja Grafindo, 2013, h. 225.

persaingan yang ketat, salah satunya BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera yang memiliki banyak pesaing di daerah Jepara, tetapi dengan banyaknya pesaing, BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera mampu berkembang secara baik. Dalam perkembangannya dari segi operasional dan manajemen. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah anggota dan calon anggota

NO	Keterangan	2013	2014	2015
	Anggota	160	189	149
	Calon anggota	765	4434	6523

Sumber : Data sekunder 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dari tahun 2013, jumlah anggota 160 anggota, mengalami kenaikan di tahun 2014 sejumlah 189 anggota tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan anggota, menjadi 149. Untuk jumlah calon anggota sendiri dari tahun 2013 sampai 2015 mengalami kenaikan. Dimulai tahun 2013 dengan calon anggota 765, tahun 2014 dengan calon anggota 4434 dan tahun 2015 dengan calon anggota 6523.

Oleh karena itu, dengan adanya persaingan lembaga keuangan syariah terutama BMT ini, bagaimana BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera mampu menghadapi persaingan pasar dengan peningkatan jumlah anggota dan calon anggota BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera melalui gaya kepemimpinan (*leadership*) seorang pemimpin dan hubungan antar karyawan

(*human relation*), maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Leadership dan Human Relation dan Semangat Kerja Karyawan (Studikusus di BMT Lima Satu Jepara)*.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas dan untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian yang akan penulis laksanakan, maka batasan rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh *leadership* terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara ?
2. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara ?
3. Bagaimana pengaruh *leadership* dan *human relation* secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

2. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* dan *human relation* secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan pada bab ini membahas : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka, pada bab ini akan membahas : Deskripsi teori tentang kepemimpinan (*leadership*), hubungan antar karyawan (*human relation*) dan semangat kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian pada bab ini memuat tentang : Jenis dan sumber data, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Analisis data dan pembahasan, pada bab ini menjelaskan : Deskripsi obyek penelitian, pengaruh *leadership* dan *human*

relation dan semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara, deskripsi data penelitian dan responden, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis dan uji hipotesis, dan Pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran yang perlu dikemukakan berkaitan dengan penelitian dan kata penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*. Kegiatannya disebut kepemimpinan atau *leadership*.¹ Dalam islam, kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna “wakil”, dikenal pula istilah “*ulil amir*” yang bermakna penguasa, pemerintah, ulama, cendekiawan, pemimpin.

Istilah-istilah tersebut memberikan pengertian bahwa kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan menuju tujuan yang di ridhai Allah.² Seperti pada surah As-Sajdah 24 :³

وَ جَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَ لَمَّا صَبَرُوا صَلى وَكَانُوا
بِأَيِّنَّا يُوقِنُونَ

¹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 1993, h. 16.

²Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers, 2014. h. 9-10.

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2012, h. 415.

Dan Kami jadikan diantara mereka imam-imam (pemimpin) yang memberikan petunjuk dengan perintah Kami tatkala mereka bersabar, dan adalah mereka yakin kepada ayat-ayat Kami.

Berikut arti kepemimpinan, berdasarkan beberapa pakar :⁴

- a. Colquitt, LePine, dan Wesson mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan.
- b. Schermmerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.
- c. Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan.

Konsep Islam, kepemimpinan sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan memengaruhi, mengarahkan, dan mengordinasi baik secara vertikal maupun

⁴Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014, h. 264-265.

horizontal. Kepemimpinan islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.⁵

Menurut Hadari Nawawi membagi kepemimpinan menjadi dua pengertian yakni secara spiritual dan empiris. Secara spiritual, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah SWT, baik secara bersama-sama maupun perseorangan.⁶ Secara empiris kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatannya berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu orang-orang yang dipimpin untuk menumbuhkembangkan kemampuan dalam usahanya mencapai ridha Allah SWT.⁷

Menurut Didin Hafidudin dan Hendry Tanjung, kepemimpinan Islam adalah

⁵Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta :Rajawali Pers, 2014. h. 29.

⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta:Universitas Gadjah Mada,1993,h. 18.

⁷*Ibid.*h. 27

kepemimpinan yang sesuai dengan ketentuan Islam, maka harus dipimpin oleh pemimpin yang memiliki sifat *amanah* untuk mengurus urusan rakyat serta dapat menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan rakyat, selain itu pemimpin juga harus berpikir cara-cara agar organisasi yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran organisasi tersebut.⁸

Menurut Veithzal Rivai, kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan syariat Islam untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁹

2.1.1.2 Tipologi Kepemimpinan

Dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan terlihat gaya kepemimpinan, yang akan mendasari pengelompokannya menjadi beberapa tipe kepemimpinan. Oleh karena itu uraian dalam

⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta, Gema Insani, 2003, h.119-120.

⁹Vietzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2013, h.27.

bagian ini pembahasan tentang tipe kepemimpinan:¹⁰

a. Tipe Otokrasi (*Autocrat*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Mengutamakan pelaksanaan tugas. Untuk itu pemimpin harus memberikan instruksi-instruksi agar setiap anggota organisasi melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Agar tugas-tugas dilaksanakan, kontrol harus dilaksanakan secara ketat.
3. Kreatifitas dan inisiatif anggota organisasinya dimatikan dan dipandang tidak perlu.
4. Kurang memperhatikan hubungan manusiawi antar pemimpin dengan antar sesama orang yang dipimpin.
5. Kurang mempercayai orang lain di dalam organisasinya.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta:Universitas Gadjah Mada, 1993. h. 153.

b. Tipe Otokrasi yang Disempurnakan
(*Benevolent Autocrat*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Berorientasi pada hasil yang didasari oleh ketepatan dan efektivitas dalam melaksanakan perintah.
2. Memiliki kemampuan memberikan petunjuk untuk memperjelas perintah yang diberikan.
3. Ketat dalam menerapkan peraturan-peraturan dan mengawasi pelaksanaannya.
4. Kurang yakin pada diri sendiri, sehingga selalu cenderung berusaha mengatasi masalah dengan memanfaatkan orang lain.

c. Tipe Birokrat (*Bureucrat*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Bekerja sesuai dan mengikuti dengan ketat dan peraturan prosedur kerja yang sudah ditetapkan.
2. Taat pada perintah pimpinan yang lebih tinggi dan selalu berusaha mencari

peraturan yang membenarkan dan mendukung ketaatan tersebut.

3. Mengusahakan lingkungan dan situasi kerja sesuai aturan-aturan teoritis, agar kepemimpinan dilaksanakan secara formal.
 4. Gagasan, inisiatif dan kreativitas tidak berorientasi pada produktivitas kerja, tetapi lebih tertarik pada pengaturan cara bekerja.
 5. Dalam melaksanakan pekerjaan kurang berusaha mengembangkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpin.
- d. Tipe Pelindung dan Penyelamat (*Missionary*)
Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
1. Pemimpin berkepribadian ramah dan murah senyum.
 2. Aktif berusaha mencegah pertentangan, menghindari perdebatan dan konflik dengan orang lain.
 3. Melaksanakan tugas secara santai, agar terhindar dari tekanan psikis.

4. Cenderung memberikan perhatian kepada anggota daripada karyawan.
 5. Pemimpin kurang berminat memecahkan masalah-masalah yang terdapat di dalam organisasinya.
- e. Tipe Mengembangkan dan Memajukan Organisasi (*Developer*)
Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
1. Mampu mewujudkan dan membina kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.
 2. Memiliki kemampuan menggerakkan orang lain secara efektif, efisien dan bertanggung jawab.
 3. Mampu mempercayai orang lain dalam bekerja.
 4. Mampu menghargai dan menghormati orang lain.
 5. Cenderung berusaha menciptakan hubungan manusiawi yang efektif.
- f. Tipe Eksekutif (Pelaksana)
Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :
1. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas.

2. Berusaha menumbuhkan dan membina partisipasi aktif anggota organisasinya.
3. Pemimpin memiliki kemampuan memotivasi yang memadukan kepentingan individu dengan kepentingan organisasi.
4. Pemimpin memiliki semangat dan moral kerja yang tinggi, sehingga menjadi panutan orang-orang yang dipimpinnya.
5. Terbuka terhadap kritik, pendapat dan saran-saran, terutama dalam memperbaiki kekeliruan dan kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas.

g. Tipe Kompromi (*Compromiser*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Banyak mengikutsertakan orang-orang yang dipimpin dalam menetapkan keputusan, agar lepas dari tanggung jawab perseorangan.
2. Sebelum melaksanakan suatu tugas, cenderung selalu menilai untung rugi bagi dirinya sendiri.

3. Pelaksanaan tugas-tugas cenderung tidak dikerjakan secara baik, karena bersifat mendua hati antara perasaan bertanggung jawab dengan keinginan untuk mengambil muka.
4. Mampu menjalin hubungan manusiawi yang baik dengan orang-orang yang dipimpin.
5. Memberikan motivasi kerja secara selektif atau setengah hati, agar anggota organisasinya tidak menjadi orang yang disukai pimpinan atasannya.

h. Tipe Pembelot (*Deserter*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Bekerja hanya untuk hasil yang minimal, sehingga tidak pernah mencapai hasil sesuai standar yang ditetapkan.
2. Mudah menyerah jika menghadapi kesulitan.
3. Bersikap mengabaikan orang lain.
4. Kurang mampu membina hubungan manusiawi yang efektif dengan orang-orang yang dipimpinnya.

5. Menghindar dari tugas dan tanggung jawab.

i. Tipe Otoriter

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menempatkan kekuasaan pada seseorang yang bertindak sebagai penguasa.
2. Orang-orang yang dipimpin dalam pandangan pemimpin tidak lebih dari pelaksana perintah.
3. Pemimpin merasa dirinya sebagai yang paling mampu dan paling benar.
4. Tekanan dijadikan alat utama dalam melaksanakan kepemimpinannya.
5. Pemimpin merupakan penentu nasib orang-orang yang dipimpinnya, sehingga kemauanya harus dituruti.

j. Tipe Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol organisasi.
2. Pemimpin memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam

melaksanakan keputusan dan melaksanakannya.

3. Pemimpin berfungsi sebagai penasihat jika anggota memerlukannya.
4. Pemimpin berperilaku kompromi untuk memberikan kesempatan bertanya untuk anggotanya.
5. Pemimpin dapat melepaskan diri dari tanggung jawab jika terjadi kesalahan.

k. Tipe Demokratis

Perilaku kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pemimpin memberikan perlindungan dan penyelamatan kepada anggota untuk mengembangkan organisasi.
2. Pemimpin mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*/hablum-minannas) yang efektif.
3. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya.

4. Pemimpin memberikan kesempatan untuk berpartisipasi kepada setiap anggotanya.
5. Pemimpin tidak bekerja sendiri, semua staf mendapat pelimpahan dan tanggung jawab yang sama.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat memengaruhi kondisi kerja, berhubungan dengan bagaimanakaryawan menerima suatu gaya kepemimpinan.¹¹ Indikator dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan diantaranya : gaya kepemimpinan pelindung dan penyelamat, mengembangkan dan memajukan organisasi, pelaksana dan demokratis.

Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut terdapat nilai-nilai kepemimpinan islami:¹²

- a. Sidiq (Jujur)

Islam mengajarkan agar umat manusia selalu berbuat kejujuran, karena kejujuran sangat penting untuk memimpin organisasi.

¹¹Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2015, h. 72-76.

¹²Buchari Alma. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta, 2014, h. 175.

Pemimpin yang jujur akan memberikan keputusan yang sesuai dengan syariah Islam.

b. Amanah (Terpercaya)

Kepercayaan yang diberikan biasanya diawali dengan pengamatan dan penilaian atas perilaku orang yang hendak diberikan kepercayaan (*amanah*). *Amanah* merupakan segala hak yang dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT.

c. Tabligh (Komunikatif)

Tabligh berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam. Seperti, berkomunikasi yang baik akan menjalin ikatan kerjasama yang dapat memajukan organisasi.

d. Fathanah (Cerdas)

Fathanah berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi.

2.1.1.3 Sifat Pemimpin

Sifat paling penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah :¹³

1. Mempunyai dorongan pribadi pada tingkat tinggi, ditandai oleh energi, pertimbangan, kekuatan, keinginan dan kepemilikan.
2. Keinginan memimpin, ditunjukkan oleh motivasi untuk memengaruhi orang lain.
3. Integritas personal, ditunjukkan oleh perasaan etika, kejujuran, dan kebenaran.
4. Percaya diri, ditunjukkan oleh optimisme, keyakinan dan efikasi diri sebagai pemimpin.

Di dalam islam seorang pemimpin haruslah mempunyai sifat :¹⁴

1. *Sidiq* artinya jujur, pekerja yang jujur akan disenangi oleh para pelanggan, hal ini akan menimbulkan kepercayaan (*trust*) yang mejadi modal utama dalam setiap bisnis berbagi hasil.
2. *Fathonah* artinya Nabi Muhammad SAW adalah orang yang cerdas. Dalam hal memilih pekerja pun harus memilih pekerja yang

¹³Wibowo, *PerilakudalamOrganisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014, h. 265-266.

¹⁴Jusmalini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011, h. 22-25.

cerdas dan pintar. Karena, mereka dituntut untuk selalu dapat beradaptasi dengan teknologi baru, cara bekerja yang baru dan lain sebagainya. Kecerdasan membuat pekerja cepat belajar menyerap hal-hal yang baru yang dibutuhkan dalam persaingan. Tanpa pekerja yang cerdas perusahaan akan sulit menghasilkan inovasi-inovasi baru.

3. *Amanah* artinya dapat dipercaya, sebagai pemimpin harus memegang amanah. Kalau tidak amanah maka akan muncul kasus-kasus lainnya BLBI akan menjadi makanan sehari-hari.
4. *Tabligh* artinya komunikatif, mempunyai kemampuan komunikasi. Artinya dalam konteks perusahaan, sebagai pemimpin wajib memberitahukan apa saja yang diketahuinya untuk pembelajaran bagi karyawan lainnya. Dalam komunikasi diketahui pula cara-cara tertentu dan momen-momen tertentu yang baik untuk menyampaikan hal-hal spesifik. Termasuk kemampuan berkomunikasi dalam menyampaikan putusan yang merugikan karyawan.

2.1.2 Human Relation

2.1.2.1 Pengertian *Human Relation*

Human relation terdiri atas dua kata yaitu *human* dan *relation*, secara kebahasaan kata *human* berarti manusia. Sedangkan kata *relation* berarti hubungan.¹⁵ Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Ada juga orang yang menerjemahkannya menjadi “hubungan manusia” dan “hubungan antar manusia”.¹⁶

Human relation menurut Keith Davis adalah suatu lapangan dari kegiatan manajemen yang lebih merupakan proses pengintegrasian manusia kedalam suatu situasi kerja, sehingga mereka dapat didorong untuk bekerja sama secara produktif guna terpenuhinya kepuasan sosial, ekonomis dan rohaniah.¹⁷

Onong Uchyana Effendy, memberikan batasan *human relation* dalam dua konteks, yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit

¹⁵Andi Zuchairiniy, “*Human Relation* dalam Perspektif Islam”, Jurnal Hunafa, Datakorama Palu, STAIN Datakorama Palu, 2008, h. 190.

¹⁶ Ovi Setya Prabowo, “Analisis Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati”, Surakarta, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008, h. 8

¹⁷Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984, h. 84.

human relation adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka, dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*). Sedangkan dalam arti luas, *human relation* dapat berlangsung pada semua bidang kehidupan sosial, kapan saja, dandi mana saja, tidak terikat ruang dan waktu.¹⁸

Islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa menjaga hubungannya dengan manusia (*hablum minan naas*). Karena, Manusia senantiasa membutuhkan interaksi dengan manusia lain baik secara berkelompok atau individu, baik dengan anggota kelompoknya maupun di luar kelompoknya.¹⁹

Manusia antara satu dengan yang lain saling membutuhkan. Oleh karena itu, manusia memerlukan hubungan manusiawi yang efektif untuk saling kenal mengenal. Dalam hubungan manusia dapat saling membantu dalam usahanya mencari ridha Allah SWT menjadi umat-Nya yang bertaqwa. Dengan hubungan manusiawi yang

¹⁸Onong Uchjana Effendy, *Human Relation dan Public Relation*, Bandung: Mandar Maju, 1993, h. 45.

¹⁹ Juti Wati Sri Rizki, “Urgensi *Human Relation* terhadap Organisasi”, Studi Multidisipliner, Padangsidempuan, IAIN Padangsidempuan, 2015, h. 136

efektif itu pula manusia akan memperoleh kemuliaan dan saling memuliakan, sebagai makhluk Allah SWT yang terbaik di muka bumi. Seperti firman Allah SWT di dalam surat Al-Hujarat ayat 13, bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri dan menyendiri di muka bumi: ²⁰

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ
خَبِيرٌ

Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah adalah orang yang paling bertakwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Hubungan manusiawi yang efektif adalah hubungan yang ditandai dengan kesediaan saling mendekat, karena menyenangkan kedua belah pihak yang saling berinteraksi. Dalam hubungan ini mendorong tumbuhnya kemauan ikut berpartisipasi, perasaan ikut memiliki tanggung

²⁰ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 1993, h. 43.

jawab terhadap organisasi dan seluruh kegiatannya serta merasa memiliki peran tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hubungan manusiawi yang efektif ini terlihat pada tingkah laku individual berupa kesediaan secara aktif menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran untuk perkembangan organisasi.²¹

2.1.2.2 Konsep *Human Relation*

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non-materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan itu semua dengan penuh keikhlasan dan semangat saling membantu satu sama lain.²²

Sebagai langkah awal untuk memenuhi kebutuhan ini adalah :²³

²¹*Ibid.* h. 46

²² Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta:Rajawali Pers, 2012, h.

²³*Ibid.* h. 119-121

a. Merasakan Ketentraman dan Ketenangan

Sebagai pegawai baru yang mulai masuk dunia kerja, biasanya mereka merasakan kekhawatiran dan ketakutan. Mereka merasakan kesedihan dan kebimbangan dalam mengawali pekerjaan. Mereka membutuhkan bimbingan dengan penuh kasih sayang, sehingga mereka bisa melalui hari-hari sulitnya dan bisa merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Atasan perlu memberikan perhatian ekstra guna membantu pekerjaan mereka, memberikan petunjuk secara bijaksana.

b. Merasa sebagai Bagian dari Organisasi

Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama lain. Adanya prinsip persamaan (*egaliter*) diantara umat manusia, dan agama mendorong umatnya untuk membangun persaudaraan di antara pegawai. Saling membantu satu sama lain dengan menerapkan prinsip bermusyawarah dan saling berkontribusi dalam pekerjaan.

- c. Mengakui Kinerja dan Memberikan Tindak Korektif

Ini merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal.

2.1.2.3 Prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip *human relation* dalam islam merujuk pada landasan filosofis yang sesuai dengan esensi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, sehingga harus diperlakukan secara arif, bijaksana dan manusiawi. Al-Qur'an memberikan petunjuk yang amat bijaksana dan manusiawi yang mengandung beberapa prinsip dasar yang terkandung dalam surat An-Nahl ayat 125 :²⁴

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ صَلَّى
وَجَدْتَهُمْ بِلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ
سَبِيلِهِ صَلَّى وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

²⁴Andi Zuchairiniy, "Human Relation dalam Perspektif Islam", Jurnal Hunafa, Datakorama Palu, STAIN Datakorama Palu, 2008, h. 193

Serulah manusia ke jalan Tuhanmu dengan arif dan bijaksana dan dengan bimbingan (pelajaran) yang baik, dan bantahlah (bermusyawarahlah) dengan mereka secara baik sesungguhnya Tuhanmu, Dia lah yang lebih mengetahui siapa yang tersesat dari jalannya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapatkan petunjuk.

Prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat tersebut adalah :

1. Perintah menyeru, mengajak dan membimbing manusia dengan berpedoman pada Al-quran dengan cara yang bijaksana.
2. Memberikan bimbingan dan pelajaran yang baik dengan cara yang baik.
3. Melakukan musyawarah (bantahlah) dengan cara yang baik.
4. Hanya Tuhan yang mengetahui orang yang tersesat dan orang yang mendapatkan petunjuk.

Menurut Oemi Abdurrahman, untuk melaksanakan *human relation* di lingkungan organisasi ada 8 prinsip *human relation* yang harus dipahami, yaitu sebagai berikut:²⁵

²⁵Oemi Abdurrahman, *Dasar-Dasar Public Relations*, Bandung:Citra Aditya Bakti, 2001,h. 17.

1. *Importance of the individual* (pentingnya individu).
2. *Mutual acceptance* (saling menerima).
3. *Common interest* (kepentingan bersama).
4. *Open communication* (komunikasi terbuka).
5. *Employees participation* (partisipasi pegawai).
6. *Local identity* (identitas lokal).
7. *Local need* (kepentingan setempat).
8. *High moral standarts* (standar-standar moral yang tinggi).

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan.²⁶

Kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Dan kerja memberikan status, mengikat seseorang pada individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan.²⁷

²⁶ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta:Bumi Aksara, 2007, h. 94.

²⁷ Panji Anorogo, Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta:Rineka Cipta, 1990, h. 31.

Sedangkan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.²⁸

Yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.²⁹

Jadi apabila pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan tersebut dapat memperoleh keuntungan yang diharapkan.³⁰

2.1.3.2 Usaha-Usaha yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Dibawah ini di uraikan usaha-usaha yang mempengaruhi semangat kerja :³¹

1. Orientasi

Berorientasi kepada pegawai lebih penting daripada hanya berorientasi kepada pekerjaan semata. Yang lebih baik adalah bilamana terdapat keseimbangan diantara kedua macam orientasi tersebut.

²⁸ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 94.

²⁹ Panji Anorogo, Ninik Widiyanti, h. 43.

³⁰ Panji Anorogo, Ninik Widiyanti, h. 43.

³¹ Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984, h. 95-97.

2. Supervisi

Supervisi atau pengawasan yang tidak terlalu ketat dan kaku terhadap karyawan akan memberi peluang dan kesempatan yang cukup untuk berprakarsa dan berdaya karya dalam penyelenggaraan tugas-tugas mereka.

3. Partisipasi

Seorang pemimpin demokratis akan mengundang dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya secara individual atau berkelompok untuk berpartisipasi.

4. Komunikasi

Organisasi yang merangsang karyawannya untuk bekerja giat adalah suatu organisasi yang membuka jalur-jalur dan menjamin lancarnya arus komunikasi ke arah semua penjurur. Dengan jalur-jalur komunikasi ini dapat disampaikan penjelasan-penjelasan mengenai beberapa hal penting. Orang yang dalam posisi “mengetahui” jauh lebih tinggi semangat kerjanya daripada orang yang tidak mengetahui.

5. Rekognasi

Pengakuan dan penghargaan terhadap hasil karya yang gemilang seseorang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti dengan memberi pujian di depan umum, memberi tanda-tanda penghargaan dan penghormatan dalam bentuk materil atau yang bukan materil.

6. Delegasi

Dengan mengingat adanya asas desentralisasi dan dekonsentrasi dalam organisasi, seorang atasan dapat melimpahkan wewenang dan tanggung jawab yang sepadan kepada bawahannya. Pelimpahan wewenang harus disertai pengawasan dan kewaspadaan pimpinan terhadap apa yang dilimpahkan itu.

7. Kompetisi

Kompetisi sehat dalam organisasi perlu ditumbuhkan agar setiap orang berminat memperbaiki diri dan posisinya. Kompetisi yang sehat dan jujur menciptakan suatu iklim yang mendorong dinamika ke arah kemajuan.

8. Integrasi

Tujuan dan kepentingan pribadi masing-masing anggota organisasi maupun tujuan kelompok, tujuan sosial dan tujuan formal organisasi perlu diintegrasikan bagi terwujudnya tujuan akhir organisasi.

9. Motivasi Silang

Motivasi itu tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja. Dengan konsepsi motivasi silang atau *Crossmotivation* berarti bahwa bawahan pun wajib memberi dorongan terhadap atasannya dengan cara-cara yang wajar demi terwujudnya usaha kerja sama yang lebih serasi dengan penuh semangat kerja yang saling menguntungkan terhadap sesama pihak.

2.1.3.3 Unsur-Unsur Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi menurut Moekijat akan memberikan sikap-sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama dan ketaatan terhadap kewajibannya

atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan.³²

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja dapat diukur antara lain:

a. Kerja sama

Kerja sama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama. Pengertian tersebut biasanya dalam alam pikiran kita memberikan gambaran. Bahwa setiap orang bekerja menyumbangkan tenaganya dengan ikhlas tanpa bersungut-sungut dan malas. Di dalam suatu perusahaan kerja sama dapat di lihat dari:³³

1. Kesiediaan para karyawan untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kesetiaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

³² Pandji Anoraga,Sri Suyati, *Psikologi Industri dan Sosial*,Jakarta:PT Dunia Pustaka Jaya, 1995, h. 75.

³³ Pandji Anoraga,Sri Suyati, *Psikologi Industri dan Sosial*, h. 76.

3. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Nur Afifah, Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil Sragen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan analisis linier berganda adalah kondisi lingkungan fisik merupakan faktor yang lebih utama dibandingkan dengan variabel *human relation* dalam mempengaruhi variabel etos kerja.
2. I Gusti Gde Oka Pradnyana, Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta Badung, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan t-test dan f-test, berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dominan terhadap kinerja karyawan. Uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil F-test diketahui bahwa gaya

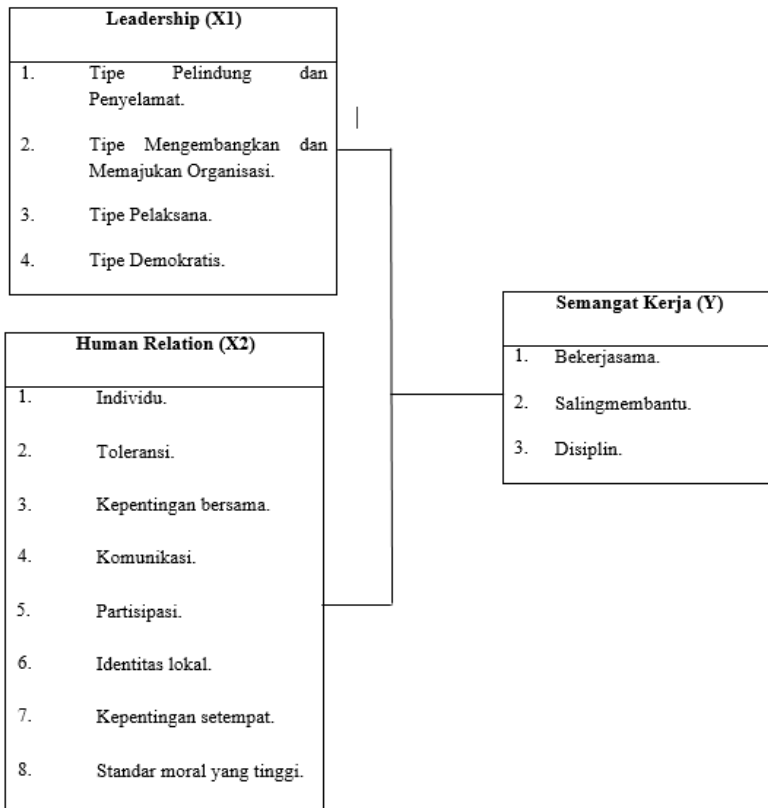
kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Baihaqi (2014) Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Pekajangan. Dalam penelitian ini hasil dari uji F test dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, bahwa variabel semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir secara teoritis akan menjelaskan pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.³⁴

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 88.



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi

hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³⁵

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : *Leadership* mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
- H2 : *Human Relation* mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
- H3 : *Leadership* dan *human relation* secara simultan mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

³⁵*Ibid.* h. 93

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

1.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian ini membatasi pada permasalahan pengaruh *leadership* dan *human relation* sebagai variabel independen dan semangat kerja karyawan sebagai variabel dependen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara, karena dalam perkembangan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara dari tahun ke tahun baik.

1.2 Sumber Data

1.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti.¹Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Data ini tidak tersedia, sebab sebelumnya belum pernah ada riset sejenis atau hasil riset sejenis yang sudah kadaluwarsa. Jadi,

¹ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat, 2016, h. 104.

periset perlu melakukan pengumpulan atau pengadaan data sendiri. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya.²

Data primer secara langsung adalah penelitian lapangan, yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan karyawan pada BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara dan juga melalui pengisian kuesioner terhadap karyawan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

1.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain.³ Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Periset hanya memanfaatkan data yang ada untuk penelitiannya. Keberadaan data sekunder tidak dipengaruhi riset yang akan dijalankan peneliti, sebab data tersebut sudah disediakan pihak lain secara berkala atau pada waktu tertentu.⁴

² Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2006, h. 32.

³ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 104.

⁴ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, h. 27.

1.3 Populasi

1.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu.⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas. Populasi terbatas adalah populasi dengan jumlah terbatas atau dapat dihitung pada suatu waktu dan suatu wilayah.⁶

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara yang berjumlah 30 orang.

Dalam riset yang diketahui jumlah populasi kecil, misalnya 30 atau kurang dari 30 sebaiknya seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan sampel ini disebut sebagai teknik sensus.⁷

Sensus merupakan pendataan seluruh populasi, penelitian populasi.⁸ Jika data diambil secara sensus maka

⁵ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 87

⁶ Abuzar Asra, *Pengantar Statistik II*, Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2014. h. 10.

⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta:PT Gramedia, 2012, h. 23.

⁸ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2014, h. 90.

hasil olahannya disebut parameter.⁹ Teknik sensus mempunyai kelebihan yaitu dapat menghilangkan kesalahan dalam penarikan sampel serta menyediakan data tentang semua individu dalam suatu populasi tertentu. Keuntungan dalam menggunakan teknik ini ialah peneliti dapat memperoleh tingkat ketepatan yang tinggi karena sampel yang diperoleh sama dengan populasi. Artinya sampel tersebut memang mewakili kondisi nyata.

1.4 Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data kuantitatif menghasilkan data bersifat terstruktur, sehingga periset dapat melakukan proses pengkuantitatifan data, yaitu mengubah data semula menjadi data wujud angka. Metode-metode yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif adalah :

1.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.¹⁰ Dalam hal ini, wawancara langsung kepada

⁹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta:PT RajaGrafindo, 2010, h. 92.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2016, h. 137.

karyawan BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara secara terstruktur dengan menyiapkan pertanyaan-pertanyaan tertulis dan alternatif jawaban bagi responden.

1.4.2 Survei

Cara survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden.¹¹

1.4.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.¹²

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka digunakan skala linkert. Skala linkert digunakan untuk mengukur sikap responden dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan atau masalah yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam suatu riset tertentu.¹³

Tabel skor jawaban

No	Pilihan Jawaban	Nilai
1	SS = Sangat Setuju	5

¹¹ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat, 2016, h. 105.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2016, h. 142.

¹³Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta:PT Gramedia, 2012, h. 72.

2	S = Setuju	4
3	N = Netral	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

1.4.4 Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.¹⁴

Dalam hal ini peneliti, melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti yaitu karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

1.5 Teknik Analisa Data

Statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik.¹⁵ Data yang berdistribusi normal analisisnya menggunakan metode statistik parametrik.¹⁶

¹⁴ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Salemba Empat, 2016, h. 111.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung:Alfabeta, 2016, h. 147.

¹⁶ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta:PT RajaGrafindo., 2010, h. 93.

1.5.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban-jawaban observasi yang termasuk di dalamnya diantaranya ialah rata-rata, dengan interval 0.8¹⁷

1.5.2 Uji Validitas

Validitas adalah kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proporsi hasil riset yang sudah kita lakukan yang mendekati kebenaran.¹⁸ Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.¹⁹

Pengujian validitas tiap butir digunakan untuk analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Masrun “Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi

¹⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Gramedia, 2012, h. 225

¹⁸ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Gramedia, 2012, h. 83.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 172.

syarat adalah kalau $r = 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.²⁰

1.5.3 Uji Reliabilitas

Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.²¹

1.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dapat disamakan dengan sesuatu yang dapat digunakan untuk membedakan atau merubah nilai. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk mengoperasionalkan variabel sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional berkaitan dengan penyusunan alat ukur atau skala penelitian.²²

²⁰Ibid. h. 188-189

²¹Wiratna Sujarweni, Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta:Graha Ilmu,2012, h. 186.

²² Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta:GrahaIlmu, 2013, h. 14.

Definisi operasional berhubungan dengan skala yang dapat dikatakan sebagai alat atau mekanisme yang seseorang dapat membedakan suatu variabel utama dengan variabel utama yang lain dari penelitian yang dilakukan. Dalam riset alat ukur yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran linkert.²³

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Leadership</i>	Proses memengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.	<ul style="list-style-type: none"> - Tipe Pelindung dan Penyelamat - Tipe Mengembangkan dan Memajukan Organisasi - Tipe Pelaksana - Tipe Demokratis 	Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan skala linkert.
<i>Human Relation</i>	Interaksi antara seorang dengan orang lain, dalam situasi	<ul style="list-style-type: none"> - Individu - Toleransi - Kepentingan bersama 	Diukur melalui kuesioner dengan

²³*Ibid.* h.15

	<p>kerja dan dalam organisasi, tujuannya untuk menggiatkan seseorang bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan hati puas dan senang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Partisipasi - Identitas lokal - Kepentingan setempat - Standar moral yang tinggi 	<p>menggunakan skala linkert.</p>
<p>Semangat Kerja</p>	<p>kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik.²⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja sama - Saling membantu - Disiplin 	<p>Diukur melalui kuesioner dengan menggunakan skala linkert.</p>

²⁴ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 94.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum BMT LIMA SATU (LISA)

SEJAHTERA Jepara

4.1.1 Sejarah BMT LISA Jepara

Koperasi serba usaha LIMA SATU merupakan koperasi di kabupaten Jepara yang pendiriannya dipelopori oleh pengurus NU cabang Jepara di cabang Jalan Pemuda No. 51 Jepara. Berawal dari, munculnya semangat pemberdayaan ekonomi ummat, maka pada tanggal 27 Mei 1998 dibentuklah koperasi yang diharapkan akan menjadi payung pemberdayaan bagi masyarakat. Pada kali pertama KSU Lima Satu menyelenggarakan usaha-usaha sebagai berikut : simpan pinjam (SP) sebagai unit otonom dan karena kurang tersedianya sumber daya maka usaha ini kurang berhasil, pertokoan atau warung serba ada yang sekarang menjadi LISA minimarket yang berada di Jalan Mangunsarkoro Jepara, pelayanan jasa (Toko Fotocopy, rental komputer dan produksi mebel).

Pendirian koperasi ini dinotariskan dan mendapat pengesahan badan hukum yang legal kepada Dinas Koperasi, UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara dengan no : 16/BH/KDK. 11.

12/X/1998 setelah melalui banyak rintangan dan cobaan akhirnya pada tanggal 17 April 2011 dilahirkanlah UJKS BMT LISA SEJAHTERA sebagai unit otonom dari KSU Lima Satu yang mengurus bidang keuangan sebagai manifestasi dari unit simpan pinjam yang lama tidak beroperasi.

Dalam perkembangannya unit ini mampu memberikan warna baru pada KSU Lima Satu, baik segi manajemen, operasional, maupun laba usaha. Anggota KSU telah banyak bertambah dari yang hanya 44 orang di tahun 2011, kini telah mencapai 189 orang dan lebih dari 3.900 orang calon anggota.

Sumber dana BMT LISA banyak yang didapatkan dari simpanan-simpanan oleh anggota maupun calon anggota, baik simpanan jangka pendek, maupun jangka panjang, dan dalam mencapai produktifitas maksimal, simpanan-simpanan tersebut dialokasikan dalam bentuk pembiayaan baik kepada anggota maupun calon anggota.

4.1.2 Profil BMT LISA Sejahtera Jepara

Profil Lengkap KSU LIMA SATU

- a) Nama Koperasi : KSU LIMA SATU
- b) Nama Unit/ Lembaga : UJKS BMT LISA
SEJAHTERA
- c) Tanggal Berdiri : 27 Mei 1998

- d) No. Badan Hukum : 16/BH/KDK. 11. 12/X/1998
- e) Tanggal Badan Hukum : 24 Oktober 1998
- f) Tanggal Perubahan : 27 Maret 2012
- g) NPWP : 01.641.945.9.516.000
- h) SIUP : 510/24/PM/III/2013
- i) TDP : 112626400048
- j) SITU : 502.6/IG.ITU/043/2013
- k) Alamat
 - 1) Jalan : Jalan Ki Mangun Sarkoro
No.21 Jepara
 - 2) Nomor Telephone : 085200123451
0291 4296009
 - 3) Email : bmtlisa@gmail.com
 - 4) Kelurahan/Kec : Panggang, Jepara
 - 5) Kab./Prov : Jepara, Jawa Tengah

Tabel 4.1

Struktur Organisasi

Susunan Pengurus, Pengawas dan Pengelola

Keterangan	Nama	Periode Masa Kerja	Berakhir MK
Pengurus			
Ketua	Sukardi	2015-2017	2017
Sekretaris	Kholil	2015-2017	2017

Bendahara	Imamuddin	2015-2017	2017
Pengawas			
Management	Mustaqim Umar	2015-2017	2017
Keuangan	Abdul Wahab	2015-2017	2017
Syariah	M. Nasrullah Huda	2015-2017	2017

Karyawan BMT LISA (Cab 01 Jepara Gedung PC NU
Jalan Pemuda No. 51 Jepara)

Tabel 4.2

Daftar Karyawan BMT LISA SEJAHTERA Jepara

No	Nama	Jabatan
1	Fatkur Rohman A., SE	Manager
2	Fatmawati Sagita, Amd	Kepala Cabang 01
3	Aprilia Agatha	Teller
4	Eko Moh.Hasan Prasojo, SE	Marketing
5	Dewi Isroiyah	Marketing
6	Tri Fiska Aprilia, SE	Marketing
7	Ulin Nuha, S.HI	Accounting
8	Khoirul Abid	Kepala Cabang 02
9	M.Wartono, S.E	Kepala Cabang 03
10	Cindy Ristiyani	Accounting
11	Reni Febriyana	Marketing
12	Nur Inayatul Laili, S.E	Accounting
13	Jevi Ratna, SE	Teller

14	Yusuf Marzuki, SE	Kepala Cabang 04
15	Auliya Rohmah	Teller
16	Sa'adatur Rif'ah	Marketing
17	Rahma Lestari	Teller
18	Sipti Suliswati	Marketing
19	Nevi Selviana	Accounting
20	Zakiyatus Sa'adah	Marketing
21	Muhammad Jazuli	Marketing
22	Indri Wakista Dewi	Marketing
23	Ema Amalia Safitri	Marketing
24	Agus	Marketing
25	Lia Solihatin	Marketing
26	Fia	Marketing
27	Ulfie Maulida	Kepala Cabang
28	Vivi Astuti	Teller
29	Novita	Marketing
30	Zakiyatul Miskiyya	Marketing

4.1.3 Visi dan Misi BMT LISA Sejahtera Jepara

a. Visi

Menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah yang terpercaya, tangguh, serta terdepan dalam inovasi produk dan teknologi.

b. Misi

- 1) Membangun sumber daya manusia yang mampu memadukan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.
- 2) Mempunyai komitmen terhadap pengembangan produk-produk syari'ah.
- 3) Menanamkan semangat kerja secara professional yang di dasari nilai-nilai transidental.
- 4) Meningkatkan performa administrasi yang tertata dan mendukung kinerja lembaga secara optimal.
- 5) Meningkatkan kualitas teknologi informasi yang mampu menjawab kebutuhan zaman.
- 6) Melayani anggota secara professional dengan penuh ketulusan.
- 7) Membangun fondasi ekonomi kerakyatan demi kesejahteraan dan kemaslahatan ummat.

4.1.4 Jenis-Jenis Produk BMT LISA Sejahtera Jepara

a) Penghimpunan Dana (*Funding*)

- 1) Askowanu (Simpanan Syari'a Warga NU)
Adalah jenis simpanan bersama koperasi anggota Askowanu, yang fleksibel dan sewaktu-waktu dapat diambil sesuai kebutuhan, dapat melakukan penyimpanan dan penarikan dilebih dari 30 kantor koperasi

anggota Askowanu yang tersebar diseluruh Jepara.

2) Si Mada (Simpanan Masa Depan)

Adalah simpanan yang dirancang untuk membantu anggota merealisasikan keinginan yang terencana, baik untuk membangun rumah, membeli mobil maupun menyekolahkan putra-putri tercinta.

3) Si Hara (Simpanan Hari Raya)

Adalah simpanan yang diperuntukan kepada anggota yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan menjelang Hari Raya Idul Fitri atau Hari Raya Qurban, simpanan ini hanya bisa diambil 2 (dua) bulan menjelang lebaran sehingga lebih terencana keperluannya.

4) Si Liwa (Simpanan Lembaga Peduli Siswa)

Adalah produk layanan pengelolaan dana yang diperuntukan bagi lembaga pendidikan dalam menghimpun dana tabungan siswa, dengan fasilitas beasiswa dan bonus untuk lembaga.

5) Si Kasya (Simpanan Berjangka Syari'ah)

Adalah simpanan deposito atau berjangka, yang hanya bisa diambil untuk jangka waktu tertentu, yaitu 3, 6, 12, dan 24 bulan.

- 6) Si Haja (Simpanan Haji dan Umroh Barokah)
Adalah simpanan rencana yang tidak dapat ditariksewaktu-waktu dan hanya dapat ditarik pada saat akan melaksanakan haji atau umroh. Anggota yang telah berniat melaksanakan haji atau umroh akan difasilitasi keperluannya oleh BMT melalui kelompok bimbingan haji (KBIH) dan bank jaringan SISKOHAT, sehingga lebih praktis dan lebih nyaman.
- b) Penyaluran Dana (*Lending*)
- 1) Pembiayaan Qardlu Syar'i (*Qardlu Bisyariti Rahni*)
Adalah pembiayaan multi guna dengan menggunakan akad Qordlu Syar'I bi Syarti Rohni, yaitu akad hutang dengan syarat gadai yang dibenarkan oleh syariat dan mempunyai landasan kuat dalam kutubus salaf dengan mekanisme yang telah diajarkan Ulama'.
 - 2) Talangan Haji (*Ijaroh*)
Adalah pembiayaan yang diperuntukan bagi kaum muslimin dan muslimat yang telah berniat menunaikan ibadah haji, tetapi belum mempunyai bekal yang cukup untuk pengurusan ONH-nya, sedang mekanisme

dan persyaratannya diatur dalam lembar tersendiri.

3) Bai'i Bisaman Ajil (*Murobahah*)

Adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota dalam rangka pemenuhan kebutuhan barang modal.

Adapun perkembangan laporan keuangan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Asset BMT LISA Sejahtera Jepara

NO	Keterangan	
	Total Asset 2013	321.453.881
	Total Asset 2014	387.895.096
	Total Asset 2015	640.171.000
	Total	1.349.519.977

Sumber : Data sekunder 2016

Berdasarkan tabel 4.3, total asset pada tahun 2013 adalah Rp 321.453.881, total asset pada tahun 2014 adalah Rp 387.895.096 dan pada tahun 2015 total asset adalah Rp 640.171.000. Sehingga, dari tahun 2013 sampai tahun 2015 total asset mengalami kenaikan.

4.2 Deskripsi Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tanggapan responden (karyawan BMT Lima Satu Jepara) yang terkumpul maka hasil identifikasi responden dapat disajikan dalam tabel 4.4 berikut ini. Pada tabel dapat diketahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Orang	Presentase
1	Laki-laki	7	23 %
2	Perempuan	23	77 %
	Total	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebesar 23% dan perempuan 77%. Jadi berdasarkan informasi diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 77%.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil identifikasi responden dapat disajikan dalam tabel berikut ini. Pada tabel 4.5 dapat

diketahui kriteria responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi Orang	Presentase
1	17 – 21 tahun	5	17 %
2	22 – 27 tahun	22	73 %
3	28 – 33 tahun	3	10 %
	Total	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden (karyawan BMT Lima Satu Jepara) terdiri dari 5 responden (17%) usia 17-21 tahun, 22 responden (73%) usia 22-27 tahun dan 3 responden (10%) usia 28-30 tahun.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tanggapan responden yang terkumpul maka hasil identifikasi responden dapat disajikan dalam tabel berikut ini. Pada tabel 4.6 dapat diketahui kriteria responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi Orang	Presentase
1	SMA	21	70%
2	D3	-	-
3	S1	9	30%
	Total	30	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA adalah 21 orang (70%) dan yang berpendidikan S1 adalah 9 orang (30%).

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Metode Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban-jawaban observasi

yang termasuk di dalamnya diantaranya ialah rata-rata, dengan interval 0.8¹

Tabel 4.7

Skor interval rata-rata

No	Interval	Keterangan
1	1-1,8	Sangat tidak baik
2	1,8-2,6	Tidak baik
3	2,6-3,4	Cukup baik
4	3,4-4,2	Baik
5	4,2-5	Sangat baik

Pada bagian ini akan dijabarkan beberapa deskriptif variabel penelitian, yaitu variabel bebas : *Leadership* (X1) dan *Human Relation* (X2). Dan variabel terikat : Semangat kerja (Y). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

¹ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Gramedia, 2012, h. 225

Tabel 4.8
Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Leadership (X1)	Q1	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q2	16	46.7	14	53.3	0	0	0	0	0	0
	Q3	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q4	17	56.7	12	40	1	3.3	0	0	0	0
	Q5	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q6	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q7	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q8	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
Human Relation (X2)	Q9	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q10	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q11	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q12	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
	Q13	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q14	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
	Q15	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q16	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q17	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q18	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q19	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q20	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q21	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0

	Q22	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q23	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q24	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0	0	0
Semangat kerja (Y)	Q25	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q26	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0
	Q27	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q28	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q29	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q30	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0	0	0

Tabel 4.9
Hasil rata-rata dari variabel *leadership*
Statistics

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0667	4.5333	4.0667	4.5333	4.2667	4.2000	4.5667	4.1667

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *leadership* adalah pada Q7 (4.5667) dan Q8 (4.1667) yaitu indikator tipe kepemimpinan demokratis, berdasarkan tabel rata-rata interval, Q7 (4.5667) dan Q8 (4.1667) artinya indikator sangat baik.

Tabel 4.10Hasil rata-rata dari variabel *human relation*

		Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2667	4.0667	4.0667	4.3000	4.0667	4.3000	4.2667	4.2667	4.0667	4.0667	4,2667	4.1667
		Q21	Q22	Q23	Q24								
N	Valid	30	30	30	30								
	Missing	0	0	0	0								
Mean		4.0667	4.2000	4.0667	4.1667								

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *human relation* adalah pada Q15 (4.2667) dan Q16 (4.2667) yaitu indikator komunikasi, berdasarkan tabel rata-rata interval, Q15 (4.2667) dan Q16 (4.2667) artinya indikator baik. Untuk Q9 (4.2667) dan Q10 (4.0667) dengan indikator individu, Q11 (4.0667) dan Q12 (4.300) dengan indikator toleransi, Q13 (4.0667) dan Q14 (4.300) dengan indikator kepentingan bersama, Q17 (4.0667) dan Q18 (4.0667) dengan indikator partisipasi, Q19 (4.2667) dan Q20 (4.1667) dengan indikator identitas lokal, Q21 (4.1667) dan Q22 (4.200) dengan indikator kepentingan setempat dan Q23 (4.0667) dan Q24

(4.1667) dengan indikator standar moral yang tinggi adalah indikator dengan rata-rata nilai rendah sehingga perlu adanya peningkatan untuk indikator individu, toleransi, kepentingan bersama, partisipasi, identitas lokal, kepentingan setempat dan standar moral yang tinggi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.11

Hasil rata-rata dari variabel semangat kerja

Statistics

		Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0667	4.5333	4.2667	4.2000	4.0667	4.1667

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel semangat kerja adalah pada Q25 (4.0667) dan Q26 (4.533) yaitu indikator bekerjasama, berdasarkan tabel rata-rata interval, Q25 (4.0667) dan Q26 (4.533) artinya indikator sangat baik. Untuk Q27 (4.2667) dan Q28 (4.200) dengan indikator saling membantu, dan Q29 (4.0667) dan Q30 (4.1667) dengan indikator disiplin adalah indikator dengan rata-rata nilai rendah sehingga perlu adanya peningkatan

untuk indikator disiplin dan saling membantu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

4.3.2 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 16.0 dapat dilihat dalam kolom corrected item-total correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Jika r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat diterima atau valid. Adapun rumus derajat kebebasan (degree of freedom) adalah $df = n - k - 1$.²

Dalam penelitian ini jumlah sample adalah 30 dan k adalah 1, sehingga besarnya df adalah $30 - 1 - 1 = 28$ dengan alpha 0.05 ($\alpha = 5\%$), di dapat r tabel 0.3610. Hasil perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

²Imam ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, h. 52-53.

Tabel 4.12
Uji Validitas

<i>Leadership</i>	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket
Q1	29.4667	.933	0.3610	Valid
Q2	29.8333	.477	0.3610	Valid
Q3	29.9333	.933	0.3610	Valid
Q4	29.4667	.629	0.3610	Valid
Q5	29.7333	.777	0.3610	Valid
Q6	29.8000	.747	0.3610	Valid
Q7	29.9333	.933	0.3610	Valid
Q8	29.8333	.807	0.3610	Valid

<i>Human relation</i>	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket
Q9	62.3333	.860	0.3610	Valid
Q10	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q11	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q12	62.3000	.794	0.3610	Valid
Q13	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q14	62.3000	.794	0.3610	Valid
Q15	62.3333	.860	0.3610	Valid
Q16	62.4000	.829	0.3610	Valid
Q17	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q18	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q19	62.3333	.860	0.3610	Valid
Q20	62.4333	.809	0.3610	Valid
Q21	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q22	62.4000	.829	0.3610	Valid
Q23	62.5333	.937	0.3610	Valid
Q24	62.4333	.809	0.3610	Valid

Semangat kerja	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Ket
Q25	21.2333	.896	0.3610	Valid
Q26	20.7667	.646	0.3610	Valid
Q27	21.0333	.802	0.3610	Valid
Q28	21.1000	.766	0.3610	Valid
Q29	21.2333	.896	0.3610	Valid
Q30	21.1333	.779	0.3610	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing Q (item) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel (0.3610) , untuk $(df) = 30 - 1 - 1 = 28$. Ini artinya indikator dikatakan valid.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik cronbach alpha(α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai

cronbach alpha lebih dari 0.60 ($\alpha > 0.60$).³ Hasil perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Ket
<i>LEADERSHIP(X1)</i>	.934	8	Reliabel
<i>HUMAN RELATION (X2)</i>	.982	16	Reliabel
SEMANGAT KERJA (Y)	.927	6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0.60 . Dengan demikian, variabel *leadership*, *human relation* dan semangat kerja adalah reliabel.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *leadership* adalah pada Q7 (4.5667) dan Q8 (4.1667) yaitu indikator tipe kepemimpinan demokratis, berdasarkan tabel rata-rata interval Q7 dan Q8 artinya indikator sangat baik. Hal ini menunjukkan

³Wiratna Sujarweni, Poly Endaryanto, *Statistik untuk Penelitian*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012, h. 186.

bahwa hipotesis I diterima, yaitu *leadership* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. *Leadership* yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah tipe *leadership* demokratis, yang mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara. Tipe *leadership* demokratis memiliki ciri *leadership* yaitu pemimpin memberikan perlindungan dan penyelamatan kepada anggota untuk mengembangkan organisasi, mewujudkan *human relationship* yang efektif, memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi kepada setiap anggotanya dan semua staf mendapat tanggung jawab yang sama.

Tipe kepemimpinan demokratis adalah ketika seorang pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Islam menjadikan musyawarah sebagai media untuk meneliti dan memeriksa untuk mendapatkan petunjuk yang terbaik. Gaya kepemimpinan demokratis Rasulullah SAW dituangkan dalam bentuk musyawarah dengan para sahabat untuk menyelesaikan sejumlah permasalahan yang muncul, terutama dalam kaitannya dengan peperangan. Islam juga menjamin kebebasan

berpendapat bagi tiap orang selama pendapat itu tidak bertentangan dengan *aqidah* dan syariat Islam.⁴

Adapun nilai *leadership* islami diantaranya yaitu :⁵

A. Sidiq (Jujur)

Islam mengajarkan kejujuran, karena kejujuran sangat penting untuk memimpin organisasi.

B. Amanah (Terpercaya)

Kepercayaan yang diberikan biasanya diawali dengan pengamatan dan penilaian atas perilaku orang yang hendak diberikan kepercayaan.

C. Tabligh (Komunikatif)

Tabligh berarti mengajak dan memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran islam.

D. Fathanah (Cerdas)

Fathanah berarti memahami segala hal yang terjadi dalam tugas dan kewajiban, untuk menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi.

Untuk nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *human relation* adalah pada Q15 (4.2667) dan Q16 (4.2667) yaitu indikator komunikasi, berdasarkan tabel rata-rata interval Q15

⁴ Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2015, h.76.

⁵ Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung:CV. Alfabeta, 2014, h.175.

dan Q16 artinya indikator baik. Untuk Q9 (4.2667) dan Q10 (4.0667) dengan indikator individu, Q11 (4.0667) dan Q12(4.300) dengan indikator toleransi, Q13 (4.0667) dan Q14 (4.300) dengan indikator kepentingan bersama, Q17 (4.0667) dan Q18 (4.0667) dengan indikator partisipasi, Q19 (4.2667) dan Q20 (4.1667) dengan indikator identitas lokal, Q21(4.0667) dan Q22 (4.200) dengan indikator kepentingan setempat dan Q23 (4.0667) dan Q24 (4.1667) dengan indikator standar moral yang tinggi adalah indikator dengan rata-rata nilai rendah sehingga perlu adanya peningkatan untuk indikator individu, toleransi, kepentingan bersama, partisipasi, identitas lokal, kepentingan setempat dan standar moral yang tinggi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis II diterima bahwa hubungan antar karyawan (*human relation*) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, yang mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

Selanjutnya untuk nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel semangat kerja adalah pada Q25 (4.0667) dan Q26 (4.5333) yaitu indikator bekerjasama, berdasarkan tabel rata-rata interval Q25 dan Q26 artinya indikator sangat baik. Untuk Q27 (4.2667) dan Q28 (4.200) dengan indikator saling membantu, dan Q29 (4.2667) dan Q30 (4.1667) dengan indikator disiplin adalah indikator dengan rata-rata nilai rendah

sehingga perlu adanya peningkatan untuk indikator disiplin dan saling membantu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis III diterima, *leadership* dan *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan. yang mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan :

- a. Dari hipotesis pertama yaitu *Leadership* mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara. Berdasarkan hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *leadership* adalah pada Q7 (4.5667) dan Q8 (4.1667) yaitu indikator tipe kepemimpinan demokratis, berdasarkan tabel rata-rata interval Q7 dan Q8 artinya indikator sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis I diterima, yaitu *leadership* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. *Leadership* yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah tipe *leadership* demokratis, yang mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.
- b. Hipotesis kedua yaitu *Human Relation* mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara. Adapun nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel *human relation* adalah Q15 (4.2667) dan Q16 (4.2667) yaitu indikator komunikasi, berdasarkan

tabel rata-rata interval Q15 dan Q16 artinya indikator baik. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis II diterima bahwa hubungan antar karyawan (*human relation*) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, yang mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara.

- c. Untuk hipotesis yang ketiga yaitu *Leadership* dan *Human Relation* secara simultan mempengaruhi semangat kerja karyawan di BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara. Dengan nilai rata-rata (mean) tertinggi dari variabel semangat kerja adalah pada Q25 dan Q26 yaitu indikator bekerjasama, berdasarkan tabel rata-rata interval Q25 dan Q26 artinya indikator sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis III diterima, *leadership* demokratis dan *human relation* berpengaruh simultan terhadap semangat kerja karyawan.

Dari hasil pengujian diatas adalah yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah *leadership* (demokratis) dan *human relation*.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka diajukan saran untuk BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara :

- a. Bagi BMT Lima Satu (LISA) Sejahtera Jepara, untuk meningkatkan hubungan baik antara pemimpin dan karyawan sehingga dapat menciptakan hubungan yang selaras diantara keduanya.
- b. Bagi karyawan, ciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan bersama dan laksanakan kerja yang diperintahkan pimpinan anda.
- c. Bagi pemimpin dan karyawan diharapkan agar meningkatkan semangat kerjanya melalui kinerja yang selalu meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- Andi Zuchairiniy, “*Human Relation* dalam Perspektif Islam”, Jurnal Hunafa, Datakorama Palu, STAIN Datakorama Palu, 2008.
- Asra, Abuzar. *Pengantar Statistik II*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Effendy, Onong Uchjana. *Human Relation dan Public Relation*, Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta, Gema Insani, 2003.
- Hasibuan, Malayu. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Huda, Choirul. *Ekonomi Islam*, Semarang: CV Karya Abadi Jaya, 2015.
- Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Jusmalini, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Juti Wati Sri Rizki, “Urgensi *Human Relation* terhadap Organisasi”, Studi Multidisipliner, Padangsidimpuan, IAIN Padangsidimpuan, 2015.

- Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ovi Setya Prabowo, “Analisis Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati”, Surakarta, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008.
- Panji Anorogo, Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Patimah, Siti. *Manajemen Kepemimpinan Islam*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Rivai, Veithzal. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Santoso, Toto Budi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Gramedia, 2012.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Umar, Husein. *Desain Pelatihan MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008.
- Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014.
- Wijaya, Tony. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Wiratna Sujarweni, Poly Endrayanto, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Zainun, Buchari. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.

KUISIONER PENELITIAN
ANALISIS *LEADERSHIP* DAN *HUMAN RELATION* DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI BMT Lima Satu (LISA)
SEJAHTERA JEPARA

Kepada Yth,
Bapak/ Ibu/ Sdr/ i

Dengan Hormat,
Bersama ini saya :

Nama : Ratih Dwi Antari

NIM : 132411131

Status : Mahasiswi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang

Sedang melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS *LEADERSHIP* DAN *HUMAN RELATION* DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI BMT Lima Satu (LISA) SEJAHTERA JEPARA**”.

Untuk keperluan tersebut, saya memohon bantuan Bapak/ Ibu/ Sdr/ i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr/ i lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr/ i rasakan.

Semoga partisipasi Bapak/ Ibu/ Sdr/ i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan semangat kerja karyawan. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Semarang, 17 Mei 2017
Hormat saya,

RATIH DWI ANTARI
NIM:132411131

Petunjuk Pengisian :

Pada pernyataan dibawah ini, Anda dimohon untuk mengisi dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

I. RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : SD SMP SMA
 Perguruan Tinggi
 Lain-lain, sebutkan :

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Perhatikan dengan seksama pernyataan-pernyataan tersebut sebelum memberikan jawaban yang sesuai menurut Anda.
2. Berikanlah tanda centang/ceklis (\checkmark) pilihan jawaban yang sesuai dengan yang Bapak/ Ibu anggap sesuai atau paling tepat sesuai dengan keadaan di BMT LISA SEJAHTERA Jepara.

Keterangan Skor Penilaian :

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

<i>Leadership (X₁)</i>	SS	S	N	TS	STS
1. Pemimpin berminat memecahkan masalah-masalah yang terdapat di dalam organisasinya.					
2. Sebagai pemimpin harus aktif mencegah pertentangan di dalam organisasi.					
3. Pemimpin cenderung berusaha menciptakan hubungan manusiawi yang efektif					
4. Pemimpin harus menghargai dan menghormati orang lain					
5. Pemimpin berusaha membina partisipasi dengan anggota organisasinya.					
6. Pemimpin melaksanakan tugasnya dengan disiplin.					
7. Pemimpin memberikan kesempatan untuk berpartisipasi kepada setiap anggotanya.					
8. Pemimpin tidak bekerja sendiri, semua staf mendapat pelimpahan dan tanggung jawab yang sama.					
<i>Human Relation (X₂)</i>	SS	S	N	TS	STS
9. Peraturan organisasi tidak memberatkan Anda dalam bekerja.					
10. Pimpinan menanyakan kondisi Anda ketika kinerja Anda menurun.					
11. Anda tidak bisa memaklumi sifat dan kepribadian rekan kerja Anda.					

12. Sebagai seorang pemimpin mampu memahami sifat dan kepribadian karyawan.					
13. Pimpinan Anda dan rekan kerja Anda saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.					
14. Tujuan organisasi merupakan tujuan bersama.					
15. Anda mengerti dengan informasi yang disampaikan pimpinan Anda.					
16. Seorang pemimpin tidak pernah meminta pendapat kepada karyawan terkait masalah kinerjanya.					
17. Karyawan dilibatkan dalam pemecahan masalah pekerjaan.					
18. Pimpinan mengajak karyawan bekerja secara bersama-sama.					
19. Pimpinan dapat memaklumi jika karyawan harus absen karena menghadiri pesta perkawinan kerabat.					
20. Dalam acara rekreasi bersama organisasi mendorong karyawan untuk menampilkan potensi diri yang dimiliki karyawan.					
21. Pemimpin memberikan wewenang kepada unit kerja untuk menyelesaikan masalah yang berada ditengah-tengah mereka.					
22. Karyawan diizinkan bekerja berdasarkan caranya masing-masing namun tetap tidak					

menyalahi peraturan yang berlaku.					
23. Organisasi memberikan sanksi secara adil kepada karyawan.					
24. Organisasi melakukan penilaian secara adil kepada karyawan.					
SEMANGAT KERJA (Y)	SS	S	N	TS	STS
25. Saya merasa teman-teman disini dapat diajak bekerjasama.					
26. Saya merasa dengan bekerjasama pekerjaan akan terasa ringan dan mudah.					
27. Saya merasa teman-teman disini dapat memahami saya.					
28. Saya merasa pekerjaan saya disini merupakan bagian dari hidup saya.					
29. Saya memeriksa peralatan kerja saya dengan teliti sebelum bekerja.					
30. Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.					

HASIL KUESIONER

Variabel	Item pertanyaan	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Leadership (X1)	Q1	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q2	16	46.7	14	53.3	0	0	0	0	0	0
	Q3	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q4	17	56.7	12	40	1	3.3	0	0	0	0
	Q5	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q6	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q7	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q8	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
Human Relation (X2)	Q9	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q10	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q11	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q12	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
	Q13	5	16.7	22	73.3	3	10.0	0	0	0	0
	Q14	9	30.0	21	70.0	0	0	0	0	0	0
	Q15	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q16	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q17	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q18	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q19	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q20	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q21	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q22	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q23	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q24	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0	0	0
Semangat kerja (Y)	Q25	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q26	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0
	Q27	9	30.0	20	66.7	1	3.3	0	0	0	0
	Q28	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0
	Q29	5	10	22	73.3	3	16.7	0	0	0	0
	Q30	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0	0	0

REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN BMT Lima Satu (LISA)
SEJAHTERA JEPARA

NO	Rekapitulasi Absensi Karyawan	1 Des- Jan 17	2 Jan – Feb 17	3 Feb – Mar 17	4 Mar – Apr 17
	NAMA	HARI KERJA	HARI KERJA	HARI KERJA	HARI KERJA
1	Fatkur Rohman A., SE.	26	25	24	23
2	Fatmawati Sagita, Amd	23	23	24	23
3	Ulin Nuha, S.HI	23	23	17	22
4	Khoirul Abid	26	24	24	21
5	M. Wartono, SE.	25	20	23	22
6	Cindy Ristiyani	25	25	23	23
7	Reni Febriyana	26	24	24	23
8	Nur Inayatul Laili, SE.	24	24	21	23
9	Jevi Ratna, SE	26	25	24	22
10	A. Yusuf Marzuki, SE	24	23	22	23
11	Auliya Rohmah Fitriyani	26	25	24	22
12	Dewi Isroiyyah	24	23	23	23
13	Tri Fiska Aprilia	19	23	22	20
14	Sa'adatur Rif'ah	26	25	24	21
15	Rahma Lestari	24	23	21	22
16	Eko Moh. Hasan Prasajo	22	23	23	21
17	Sipti Suliswati	26	25	24	22
18	Aprilia Agata Dwi A.M	26	25	24	23
19	Nevi Selviana Safitri	18	18	20	20

20	Zakiyatus Sa'adah	22	22	22	21
21	Mukhamad Jazuli	26	26	23	17
22	Indri Wakista Dewi	26	25	24	22
23	Ema Amalia Safitri	25	25	23	23
24	Agus	26	25	24	23
25	Lia Sholihatin	26	24	24	20
26	Fia	26	24	24	23
27	Ulfie Maulida	26	25	24	23
28	Vivi Astuti	26	25	24	23
29	Novita	26	25	23	23
30	Zakiyatul Miskiyya	26	25	23	21

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ratih Dwi Antari
2. Tempat & Tanggal Lahir : Jepara, 09 Januari 1996
3. Alamat Rumah : Desa Bawu RT 42 RW 08
Kec. Batealit Kab. Jepara
4. HP : 082312538622
5. E-mail : ratihdwiantari7@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal


- a. TK : -
- b. SD/MI : SD Negeri Bawu 02
- c. SLTP/MTS : MTS Negeri Bawu Jepara
- d. SLTA/MA : MA Negeri Bawu Jepara

2. Pendidikan Non-Formal

Madrasah Diniyah Miftahul Huda Bawu Batealit Jepara

Demikian daftar riwayat hidup ditulis dengan sebenarnya.

Semarang, 09 Juli 2017


Ratih Dwi Antari
NIM 132411131