

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini persaingan antara perusahaan semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang berharga dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari produk atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat.¹

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.² Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, besarnya dana yang dimiliki, maupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia.³

Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Perusahaan harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut,

¹ Wibowo Agus Stoyoro Cahyo, "Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro," *Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 4 (Januari, 2017): 82.

² Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 11.

³ Ivan Timothy, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya," *Agpra* 5, no. 1 (Januari, 2017): 1.

karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan dan dampak positif bagi perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk menjaga stabilitas atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjaga kelangsungan hidup dan mencapai tujuan organisasi.⁴

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi biaya.⁵ Adapun faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan pengaruh yang berasal dari lingkungannya. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan.⁶

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.⁷ Ada dua macam gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional

⁴ Endah Kurniawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021), 4.

⁵ Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan* (Bandung: Alfabeta, 2019), 48.

⁶ Sisca, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (t.t: Yayasan Kita Menulis, 2020), 60.

⁷ Mei Hardika Senny, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 8, no. 2 (Mei, 2018): 197.

adalah gaya kepemimpinan yang didalamnya menggunakan imbalan ataupun hukuman untuk memotivasi dan mengukur prestasi kerja anggotanya. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang di dalamnya terdapat motivasi dari pemimpin kepada anggotanya.⁸ Gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya kepemimpinan yang memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan secara intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggotanya. Semua hal tersebut terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional.⁹

Kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional berkenaan juga dengan kemampuan pemimpin untuk memotivasi pegawai yang ada di dalam organisasi agar mau dan bergerak untuk mencapai tujuan organisasi melampaui kepentingan pribadinya, dimana segala hal yang diberikan dalam pekerjaan semata-mata demi kemajuan organisasi. Lebih lanjut lagi, kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan pengikutnya, bukan sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih di dasarkan pada kepercayaan dan komitmen.¹⁰ Pada dasarnya kepemimpinan transformasional mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan.

Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen (4

I) komponen pertama adalah: *Idealized Influence* (kharisma) , yaitu pemimpin memberi

⁸ Ratnaningsih, "Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas dengan Motivasi Sebagai Intervening Variable," *Jurnal Ekonomi Janavisi* 2, no. 2 (Maret, 2019): 126.

⁹ Naidah dan Nursantiawati Musa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar," *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 12, no. 2 (Desember, 2018): 83.

¹⁰ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 107.

wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, serta menghargai bawahan. Komponen kedua adalah: *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif), yaitu karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

Komponen yang ketiga adalah: *Individualized Consideration* (konsiderasi individual) yaitu karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan para bawahan serta memfasilitasinya. Serta komponen yang keempat adalah: *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), yaitu pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif. Hal ini menunjukkan betapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam membawa organisasinya dalam mencapai visi organisasi.¹¹ Hal ini juga berlaku di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang sama seperti halnya lembaga-lembaga keuangan syariah pada umumnya.

¹¹ Vip Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), 148.

Berperan sebagai lembaga intermediasi antara potensi yang dimiliki masyarakat berekonomi atas dengan masyarakat yang berekonomi rendah. Melihat semakin tingginya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan maka tahun-tahun berikutnya semakin berkembang dengan membuka Kantor Cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT.BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.¹²

BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan banyak menorehkan prestasi, salah satunya adalah penghargaan predikat *excellent* pada Syariah Awards 2019 dari infobank.¹³ Hal itu menjadi pertumbuhan kinerja dari Bank Sarana Prima Mandiri yang merupakan alasan dibalik penghargaan tersebut. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.¹⁴

Melihat prestasi tersebut tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang ada di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan, dan tentunya sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. SDM yang berkualitas diperoleh dari perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, karena pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi.

Sampai sekarang, kepemimpinan masih menjadi pembahasan yang menarik untuk dikaji dan diteliti, namun masih sedikit yang memahami. Adapun permasalahan yang peneliti

¹² PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, “*Sejarah*” Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/sejarah/>, pada tanggal 22 Juni 2021 pukul 08.13.

¹³ PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, “*BPRS Sarana Prima Mandiri Raih Predikat Excellent dari Infobank*”, Bank Syariah SPM, diakses dari <http://banksyariahspm.co.id/bprs-sarana-prima-mandiri-raih-predikat-excellent-dari-infobank/>, pada tanggal 22 Jun 2021 pukul 14.15.

¹⁴ Riski Damayanti, dkk, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang),” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, no. 2 (Oktober, 2018): 75.

temukan setelah melakukan survei ke BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan mengenai pola kepemimpinan, yaitu kurangnya komunikasi dan kepercayaan antara pimpinan dan bawahan, pemimpin kurang memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan, dan keahlian yang berbeda-beda, dan kurangnya kerjasama dikarenakan adanya perasaan bahwa pemimpin memiliki hak untuk memberi perintah kepada bawahannya. Hal ini dibuktikan dengan pengamatan peneliti pada saat survei yaitu pemimpin memiliki sifat yang cukup keras dalam pemberian tugas, hal ini menyebabkan bawahan tidak dapat berkreasi dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya tersebut. Sehingga Permasalahan tersebut menyebabkan menurunnya rasa kagum, hormat, loyalitas serta produktivitas dari para karyawan. Mereka bekerja atas di dasarkan perjanjian bukan dengan hati, oleh karena itu hasilnya pun kurang maksimal dikarenakan melakukan tugas apa adanya.

Fenomena tersebut diduga berasal dari gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melalui penelitian ini, pemimpin BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan dapat melakukan pembaharuan terhadap gaya kepemimpinan yang sudah berjalan dalam manajemen SPM berpindah ke dalam gaya kepemimpinan transformasional. Dengan harapan, akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas kerja karyawan telah tercapai, maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh peneliti, dimana peneliti menduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh atau tidak terhadap produktivitas karyawan. Maka dari itu judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penyusunan penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Apakah ada pengaruh antara kharisma terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi inspiratif terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
3. Apakah ada pengaruh antara konsiderasi individual terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
4. Apakah ada pengaruh antara stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kharisma, motivasi inspiratif, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh beberapa tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kharisma terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi inspiratif terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh konsiderasi individual terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kharisma, motivasi inspiratif, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini secara umum dapat menambah *khazanah* keilmuan serta memperkaya wawasan yang lebih *komprensif* (pengertian yang lebih luas dan menyeluruh). Kegunaan lainnya yang dapat diperoleh bagi para pihak antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam dunia penelitian, serta dapat menjadi acuan bagi lembaga keuangan syariah secara umum dalam hal gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai sarana pembelajaran dalam melatih ketajaman analisis atau berpikir kritis dalam penelitian. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan. Selain itu, penelitian ini sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku perkuliahan

dan juga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Institut Agama Islam Negeri Madura.

b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi referensi kepada mahasiswa/mahasiswi, baik untuk tugas maupun untuk suatu penelitian selanjutnya khususnya untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan acuan bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹⁵ Ada dua variabel yang menjadi fokus kegiatan penelitian ini yaitu:

a. Variabel Independen (Variabel X)

¹⁵ Made Indra P dan Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 2.

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi timbulnya variabel dependen (terikat).¹⁶ Variabel independen dalam penelitian ini yaitu:

- 1) *Idealized Influence* (kharisma) (X1), indikator-indikator yang termasuk, yaitu:
 - a) Rasa hormat dari karyawan
 - b) Kepercayaan
 - c) Dapat menjadi panutan
- 2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif) (X2), indikator-indikator yang termasuk yaitu:
 - a) Motivator
 - b) Penetapan tujuan
- 3) *Individualized Consideration* (konsiderasi individual) (X3), indikator-indikator yang termasuk yaitu:
 - a) Pengembangan karir
 - b) Menciptakan lingkungan kerja yang baik
 - c) Hubungan dengan bawahan
- 4) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual) (X4), indikator-indikator yang termasuk yaitu:
 - a) Ide kreatif
 - b) Problem solver¹⁷

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.¹⁸ Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu

¹⁶ Ibid, 3.

¹⁷ Vip Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2021), 159.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 39.

produktivitas kerja sebagai variabel Y. Produktivitas kerja menurut Bernadine dan Russell adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Kualitas (*Quality*)
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Ketepatan waktu (*Timelines*)
4. Efisiensi biaya (*Cost Efficiency*)

2. Ruang Lingkup Subjek dan Lokasi

Subjek yang akan diteliti yaitu karyawan yang bekerja di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan. Adapun Lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian adalah BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan yang beralamat di Jl. KH. Agus Salim, Rw, 07, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang akan diteliti, serta untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.²⁰

Asumsi yang diajukan dalam penelitian adalah:

Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan yang tepat seperti halnya kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan akan terpenuhi apabila mereka memperoleh apa yang mereka inginkan sehingga akan tercipta produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Begitupun sebaliknya, produktivitas kerja karyawan akan menurun

¹⁹ Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris*, 48.

²⁰ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan: STAIN Press, 2020), 17.

apabila apa yang diinginkan karyawan tidak terpenuhi. Adanya rasa peduli dari pimpinan akan menumbuhkan rasa semangat bagi karyawan dalam bekerja sehingga ini akan menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata “*hypo*” yang berarti sebelum, dan “*thesis*” yang berarti pernyataan atau pendapat. Dengan demikian hipotesis secara sederhana dapat dipahami sebagai suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya. Dalam sebuah penelitian, hipotesis umumnya dirumuskan untuk menjawab secara sementara masalah yang akan diteliti.²¹ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²² Jadi, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan diteliti.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha₁: Terdapat pengaruh antara kharisma terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

Ha₂: Terdapat pengaruh antara motivasi inspiratif terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

Ha₃: Terdapat pengaruh antara konsiderasi individual terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

Ha₄: Terdapat pengaruh antara stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

²¹ Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Klajjaga Yogyakarta, 2016), 41.

²² Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 94.

Ha₅: Terdapat pengaruh positif antara kharisma, motivasi inspiratif, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Adapun definisi istilah bertujuan untuk menghindari perbedaan pengertian atau kurang jelasnya makna. Maka dari itu peneliti mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian,²³ definisi istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin memotivasi dan memberdayakan orang-orang di bawah tanggung jawabnya untuk bekerja sama mewujudkan visi sebuah perusahaan.²⁴
2. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.²⁵
3. Karyawan adalah orang asing bagi perusahaan. Orang yang masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan mendirikan usaha itu.²⁶
4. BPRS Sarana Prima Mandiri Pusat Pamekasan merupakan salah satu Bank Syariah di Pamekasan yang dikelola dengan prinsip universal dan keterbukaan, mencoba memberi solusi bagi pengembangan dan pemberdayaan ekonomi umat yang berpegang pada syariah islam.

I. Kajian Terdahulu

²³ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 19.

²⁴ Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan* (Depok: PR Raja Grafindo Persada, 2020), 7.

²⁵ Khotim Fadhli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2021), 87.

²⁶ Bintoro, M. T dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cet 1 (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 47.

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta digunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah.

Dalam penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Naidah dan Nursantiawati Musa dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar”. Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar dengan menggunakan kuesioner untuk 46 responden, dan teknik yang digunakan adalah observasi langsung dengan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Kota Makassar. Hal ini terbukti dari analisis regresi yang diperoleh nilai konstanta sebesar 18.529 dan koefisien Regresi X sebesar 0.500 serta koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,436 atau (43,6%).²⁷
2. Penelitian yang dilakukan oleh Venti Eka Nurani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tripatra *Engineering* Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta dengan menggunakan kuesioner untuk 50 responden, teknis analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan

²⁷ Naidah dan Nursantiawati Musa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar,” (Desember, 2018): 94.

dengan nilai kerja t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,269 > 2,014$) dengan probabilitas (0,028) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

- b) Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,835 > 2,014$) dengan probabilitas (0,007) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
 - c) Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Tripatra *Engineering* Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai kerja t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,208 > 2,014$) dengan probabilitas (0,032) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
 - d) Kepuasan kerja dipengaruhi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi faktor lain.²⁸
3. Penelitian yang dilakukan oleh Martin Zebua dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Coca-Cola Cabang Malang”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random* sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
- a) variabel gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Coca-Cola sebesar 0,675 atau 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,325 atau 32,5%.
 - b) Variabel gaya kepemimpinan transaksional dan variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Coca-Cola, dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel yang lebih

²⁸ Venti Eka Nurani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tripta *Engineering* Yogyakarta,” *Jurnal Ekobis Dewantara* 1, no. 1 (Januari, 2018): 177.

dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,106. Sedangkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0, 697.²⁹

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
Naidah dan Nursantiawati Musa	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar”	a. Sama-sama meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan. b. Jenis data yang digunakan adalah data primer. c. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.	a. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. b. Sampel sebanyak 46 pegawai. c. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.
Venti Eka Nurani	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,	a. Jenis data yang digunakan	a. Terdapat 3 variabel bebas, dimana 2

²⁹ Martin Zebua, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Coca-Cola Cang Malang,” *Media Mahardika* 15, no. 3 (Mei, 2017): 295.

	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tripatra <i>Engineering</i> Yogyakarta”.	<p>adalah data primer.</p> <p>b. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner.</p> <p>c. Teknis analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.</p>	<p>variabelnya berbeda.</p> <p>b. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT Tripatra <i>Engineering</i> Yogyakarta.</p> <p>c. Sampel sebanyak 50 pegawai.</p> <p>d. Menggunakan metode sensus.</p>
Martin Zebua	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Coca-Cola Cabang Malang”.	<p>a. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.</p> <p>b. Jenis data yang digunakan adalah data primer.</p> <p>c. Teknis analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.</p>	<p>a. Terdapat 2 variabel bebas, dimana 1 variabelnya berbeda.</p> <p>b. Lokasi penelitian berbeda yaitu di PT Coca-Cola Cabang Malang.</p>