

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam peradaban sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Hal ini nampak dalam kehidupan rumah tangga, masyarakat, terlebih lagi saat seseorang sudah memasuki dunia kerja. Seseorang akan berinteraksi dan akan masuk menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama.¹

Dalam mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi peran semua elemen yang ada didalamnya, mulai pimpinan, karyawan dan lain sebagainya. Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain adalah sumber daya alam, *finansial*, ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting untuk membuat sumber daya lainnya bekerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik skala kecil sedang ataupun besar. Dalam skala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, perkembangan usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.²

¹ Robbin dalam Bryan Johannes T, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, TBK*”, Jurnal acta Diurna, Vol III No 4 tahun 2014, hlm:1-2

² Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan departemen agama kota semarang)*”, Jurnal studi Manajemen & Organisasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Vol 3, nomor 2, Juli tahun 2006, hlm 69.

Pembicaraan mengenai sumber daya manusia dewasa ini semakin mendapat perhatian. Pada hakikatnya SDM merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personil dengan tujuan organisasi, agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi. Perkembangan zaman yang makin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah sehingga mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan. Iklim persaingan menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam. Suatu perusahaan akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.³

Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan penghargaan, memberikan motivasi dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas antara pemimpin dan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran khusus, memonitor perkembangan dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan apabila sasaran dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu topik yang klasik, namun tetap sangat menarik karena berkaitan dengan keberlangsungan organisasi. Esensi dari kepemimpinan adalah pertanggungjawaban. Mencari pemimpin yang baik (*good leader*) sekarang ini sangat sulit. Gaya kepemimpinan telah

³ Martha Andy Pradan dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfromasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, hlm:1

menjadi suatu primadona, dimana gerak gerik perusahaan ataupun organisasi dapat terlihat dari kemampuan para pemimpinnya, sejauhmana mereka bisa memajukan perusahaan tersebut dan memahami peran karyawan atau bawahan mereka.

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*) dan sebagai Pembina (*coach*). Sebagian besar penelitian meliputi pendekatan ciri-ciri pemimpin (*traits approach*), perilaku pemimpin (*behavior approach*), pengaruh kekuasaan (*power influence approach*) dan pendekatan situasional (*situasional approach*). Salah satu bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat tinggi. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun, kepemimpinan transformasional juga digambarkan sebagai kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan.⁴ Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Dalam konsep ini, seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik,

⁴ Munawaroh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*, STKIP PGRI Jombang, hlm:135

biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.⁵

Pola kepemimpinan berpengaruh besar terhadap perkembangan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki wawasan luas, dan kemampuan lebih dari anggotanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.⁶

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan yang

⁵ Su'ud dalam Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, “ *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*”, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Vol 3, nomor 2, Juli tahun 2006, hlm 70.

⁶ Bryan Johanes, op cit, hlm 2

menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah kepemimpinan transformasional.⁷

Dalam era globalisasi peran SDM dalam organisasi bisnis menjadi isu penting. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyaknya sarana prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.⁸

Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi untuk mengeliminir terjadinya konflik antara perusahaan dan pegawai. Sebab di dalam filosofi manajemen modern, pegawai adalah manusia yang memiliki kebutuhan, harapan yang perlu didengar seiring dengan potensi dan kompetensi yang dapat dikembangkan untuk mencapai prestasi dan kinerja perusahaan. SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM suatu perusahaan maka hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pegawai merupakan asset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi.

⁷ Moh Soe'oad ha'am dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)* Jurnal Administrasi Bisnis, vol.3 no.1, 2015, hlm : 2.

Kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja selain, kepemimpinan dan lainnya, penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Dengan adanya kompetensi diharapkan akan menjadikan kinerja karyawan lebih tepat dan mengalami peningkatan. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya⁹.

Negara berkembang memiliki sektor ekonomi informal yang memainkan peran dalam aktivitas ekonomi. Hal tersebut disinyalir yang menyebabkan keterpurukan ekonomi di negara berkembang yaitu karena ketidakmampuan untuk menumbuhkan lembaga permodalan bagi masyarakatnya yang mayoritas pengusaha kecil. Namun pengusaha kecil tersebut tidak memiliki akses yang signifikan ke lembaga perbankan sebagai lembaga permodalan. Lembaga perbankan belum mampu menjangkau kebutuhan para pengusaha kecil terutama di pedesaan, sehingga diperlukan lembaga keuangan yang mampu mengakomodir kebutuhan permodalan bagi pengusaha kecil dan menengah.

BMT adalah kelompok swadaya masyarakat sebagai lembaga ekonomi rakyat yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dengan sistem bagi hasil (*profit sharing*) untuk meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha kecil dalam upaya pengentasan kemiskinan. BMT merupakan lembaga yang tidak saja beroperasi bisnis tetapi juga sosial, dan juga lembaga yang tidak melakukan pemusatan kekayaan pada sebagian kecil orang tetapi lembaga yang kekayaannya terdiri dari dana umat secara merata dan adil.

⁹ Nina Ningsih Panggabean, *Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT Moriss SITE Muara Kaman*, e-jorunal administrasi dan bisnis, Fisip Unmul, 2013, hlm :105

Pertumbuhan dan perkembangan BMT di Indonesia membutuhkan sokongan berupa kelembagaan yang kuat. Oleh karena itu PBMTI melakukan sinergi dan memberlakukan standarisasi terhadap BMT yang berada di bawah naungan perhimpunan. Standarisasi diharapkan dapat meningkatkan kapasitas BMT sekaligus memberikan kenyamanan kepada pengguna jasa BMT.

Potensi untuk berkembang lebih pesat di masa mendatang masih sangat besar. Namun masih ada banyak kendala dan tantangan dalam operasional BMT-BMT. Dukungan berbagai pihak pun belum banyak sepenuhnya kuat. Keberadaannya pada dua kaki sebagai lembaga keuangan mikro yang terkait erat dengan UMKM dan sebagai lembaga yang bersifat syariah, belum berhasil diramu menjadi keunggulan yang berkesinambungan. Pihak otoritas ekonomi dan pemerintah daerah masih terkesan lambat memberi dukungan, bahkan kadang menghambat dengan regulasi atau birokrasi yang tidak dilandasi pemahaman permasalahannya. Dari sisi internal sendiri masih ada banyak kendala terkait permodalan, sistem operasional dan ketersediaan sumber daya insani yang memadai.

BMT perlu didesain menjadi sebuah lembaga keuangan yang profesional dengan diadakan standarisasi, tetapi hal ini tidak dapat diseragamkan mengingat masing-masing BMT memiliki karakter yang berbeda khususnya dari sisi produk yang ditawarkan. Karena keluwesan BMT seperti itulah maka BMT menjadi hidup. Standarisasi BMT dilakukan terhadap tiga aspek utama yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP), sumber daya manusia (SDM) hingga laporan keuangan. Dari sisi SOP, pelayanan yang diberikan oleh BMT harus memenuhi kualifikasi yang ditetapkan, kemudian dari SDM perlu sertifikasi sehingga pelanggan dilayani oleh SDM dengan kemampuan dan kompetensi yang telah tersertifikasi. Terakhir dari segi laporan keuangan harus di audit, disamping itu BMT juga harus memiliki Dewan Pengawas Syariah.

Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber daya insani pada BMT, maka diperlukan usaha dari pengelola yaitu dengan mengikuti standarisasi

yang telah ditentukan yaitu dengan mengikuti uji kompetensi profesi bagi pengelola BMT yang dibawah pengawasan dinas koperasi justru menyodorkan berbagai tantangan dengan spektrum yang lebih luas, diantaranya adalah bahwa koperasi diprediksi mampu berperan menjaga kekuatan ekonomi rakyat ditengah kontraksi ekonomi, koperasi juga diharapkan mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja, kedepan pinjaman untuk usaha mikro akan menjadi tumbuh lebih pesat dibanding jenis pinjaman lainnya.

Dalam menghadapi tantangan seperti itu, LSP-K memiliki komitmen untuk berkontribusi dalam mempersiapkan Sumber daya manusia pengelola yang kompeten dan berdaya saing dalam percaturan ekonomi global. LSP-koperasi diberikan kewenangan untuk melakukan uji proses sertifikasi dengan ruang lingkup sektor jasa keuangan, proses sertifikasi ini mencakup 52 unit kompetensi. Dengan cakupan tersebut berarti LSP-K diberikan kewenangan untuk melakukan uji kompetensi bagi sumber daya manusia pengelola koperasi untuk seluruh jenjang, yang meliputi jenjang VIII (konsultan perkoperasian), jenjang VII (*General Manager*), jenjang VI (kepala cabang/manager), jenjang V (Kabag akuntansi), jenjang IV (analisis pinjaman/pembiayaan), jenjang III (Customer service, juru survey, juru tagih, juru buku), jenjang II (kasir).

Dewasa ini organisasi semakin dituntut agar dapat cepat tanggap dalam perubahan yang terjadi di lingkungan. Perubahan tersebut mengharuskan adanya peran pemimpin dalam membangun kompetensi dan meningkatkan kinerja bawahan. Pemimpin seringkali diarahkan untuk memotivasi para pekerja baik pada tingkat individual namun pemimpin juga dituntut memberikan dukungan dalam tim. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan merupakan suatu sarana untuk bisa berbagi apa yang sudah dialaminya atau didapatkannya sehingga akan membuat bawahannya mengambil langkah yang bijak saat mengaalami hal yang sama. Kemauan pemimpin berbagi pengalaman dan ilmu yang dimilikinya atau sekarang dikenal dengan *Knowledge Sharing*. Kemauan berbagi ini bisa dilakukan

pemimpin di suatu organisasi, maupun karyawan terhadap sesama karyawan. Karena berbagi adalah cara seorang manusia untuk menyatakan eksistensi dirinya.

Perintah berbagi ilmu sudah ada dalam konteks islam yaitu pada zaman nabi Muhammad yang termaktub dalam satu hadis “*sampaikanlah dariku, walau satu ayat*”. Bila kita pahami hadis tersebut maka ada dua definisi yaitu eksistensi dan intruksi. Eksistensi dalam hadis ini ada dua yaitu pada “*balliighu*” yang artinya sampaikan, ini menjadi bukti bahwa tabligh atau menyampaikan adalah salah satu sifat wajib rasul yang didukung dengan sifat lain adalah amanah. sedangkan eksistensi kedua adalah pada “*wallau ayah*” meski hanya satu ayat, berbagi itu tidak harus menunggu ilmunya lebih banyak dan datanya lengkap tapi setiap yang dimiliki dan kemauan untuk berbagi. Sedangkan nilai intruksinya adalah setiap individu yang memiliki ilmu dan pengetahuan maka hendaklah membaginya dengan yang lain. Dalam menyampaikan ini harus disertai ketrampilan sehingga apa yang akan dibagikan benar-benar sampai dengan tepat, ketrampilan yang harus dimiliki adalah *Communication skill* (ketrampilan tehnik berkomunikasi), *Consistency* (terus menerus) dan *Qudwah* (keteladanan).

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengetahui apakah *transformasional leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya penelitian ini dilakukan oleh Ujang Tri Cahyono dkk tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember, hasil yang diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, penelitian lain dilakukan oleh Roy Johan Agung dkk tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan, hasil yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Penelitian lain tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilakukan oleh Marlina tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan

signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan¹⁰. Dalam penelitian sejenis yang dilakukan oleh Anak agung dkk mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja, hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.¹¹ Sedangkan penelitian mengenai kemauan seseorang untuk berbagi dilakukan oleh Hendri dengan judul pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹².

Penelitian lain dilakukan oleh Yunita dkk mengenai pengaruh *knowledge sharing management, skill* dan *attitude* terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh bahwa semua variable tersebut secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan dari variabel tersebut *skill* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Dari beberapa penelitian tersebut, terdapat perbedaan hasil, diantaranya penelitian kinerja karyawan tidak selamanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja, tetapi juga karena dipengaruhi adanya faktor lain diantaranya kompetensi yang dimiliki karyawan dan adanya kemauan untuk berbagi dari pimpinan kepada bawahan dan karyawan dengan sesama karyawan juga akan mempengaruhi kinerja. Kemauan berbagi ini yang kemudian kita kenal dengan *knowledge sharing*. Di samping itu, dalam penelitian yang telah dilakukan ternyata tidak selalu kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja, demikian juga dengan *skill competence*.

¹⁰ Marliana Budiningtyas winanti, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Pt Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*, majalah ilmiah UNIKOM , vo.7, no.2, hlm:249

¹¹ Anak agung Ngurah bagus D, dkk, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirusahaan, vol.6, no.2, Agustus 2012, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, hlm :173

¹² Hendri Rudiyanto, *Pengaruh Knowledge sharing behavior terhadap kinerja karyawan staf adminisrasi PT Gulaku*, Skripsi, Fakultas Ilmu Social dan Politik, Ilmu Administrasi Niaga, Depok

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh *Transformasional Leadership*, *Skill Competence* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PBMTI yang ada di wilayah jepara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Apakah terdapat pengaruh *transformasional leadership* terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh *skill competence* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *transformasional leadership* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *skill competence* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Yaitu sebagai tambahan referensi dalam keilmuan Ekonomi Islam bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja perlu ditunjang dengan model kepemimpinan seorang pemimpin dan kompetensi yang

dimiliki bagi tiap profesi, dan juga didukung adanya kemauan seseorang untuk berbagi ilmu dan pengalaman kepada sesama, dan semuanya itu ada peran pemimpin didalamnya, Sehingga dengan adanya penelitian ini akan memungkinkan para pemikir akan memunculkan teori baru yang tepat dalam pengembangan ilmu Ekonomi Islam.

2. Kegunaan praktis

a. Manfaat bagi PBMTI Jepara

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan menjadi acuan bagi seluruh anggota PBMTI Jepara bahwa untuk mampu bekerja dengan maksimal maka diperlukan adanya peningkatan keahlian/skill yang dalam hal ini PBMTI bisa memberikan dengan melalui pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia, dan juga membentuk karakter anggota PBMTI Jepara menjadi pribadi yang bersedia membagi ilmu dan pengetahuan yang dimiliki kepada rekan sejawat dalam PBMTI.

b. Manfaat bagi pengelola BMT

Dengan penelitian ini maka para pengelola BMT terutama *General Manager* dan *Manager* lebih mampu menempatkan diri sebagai pimpinan yang bisa menjadi inspirasi, motivator, mengayomi, memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawannya, dan bisa selektif dalam menentukan sistem *staffing* dan penempatan posisi jabatan di dalam lingkungan kantor sesuai dengan kemampuan karyawan, disamping itu diperlukan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya .dan semua itu juga ditunjang dengan uji kompetensi tiap bidang.dan penelitian ini juga diharapkan mampu menjadikan referensi baru bagi para pemimpin di BMT untuk lebih memiliki kemauan berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada karyawannya.

c. Bagi karyawan

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan membuat karyawan belajar dan mengetahui bahwa kemampuan yang dimiliki saja tidak menjamin seseorang bekerja dengan baik, tetapi diperlukan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu membuat nyaman dalam bekerja, diperlukan juga adanya motivasi dari pimpinan sehingga akan membuat suasana pekerjaan menjadi lebih bisa dinikmati, karyawan juga harus mengukur kemampuan mereka dengan mengikuti kompetensi yang diadakan oleh perusahaan agar bisa menempatkan diri sesuai dengan kemampuannya dan karyawan perlu ditanamkan kemauan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman kepada karyawan lain atau kepada pihak luar yang ingin belajar.

d. Manfaat bagi masyarakat

Masyarakat sebagai pihak yang menikmati jasa dari kegiatan di lembaga keuangan akan mendapatkan pelayanan yang diinginkan dan melihat bahwa BMT juga memiliki keunggulan seperti lembaga keuangan perbankan yang selalu siap membantu masyarakat atau bahkan bisa lebih karena karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan posisinya .

e. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini sangat banyak manfaatnya diantaranya dengan penelitian ini peneliti mampu memahami bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi pekerjaannya tetapi jika pola kepemimpinan atasannya tidak cocok atau berbeda dengan karyawan maka akan menimbulkan permasalahan, disamping itu peneliti memahami bahwa untuk menjalankan tugasnya karyawan perlu dibekali dengan ketrampilan, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, disertai dengan kemauan saling berbagi

dan tentunya kompetensi keahlian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

1. Bagian awal berisi: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, pernyataan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar gambar, daftar tabel dan daftar lampiran.
2. Bagian isi meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas teori yang melandasi permasalahan dari penelitian ini serta penjelasan yang merupakan landasan teoritis yang diterapkan dalam penelitian dan kerangka berfikirnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini mencakup jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, pengujian instrument penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode pengumpulan data, validitas/keabsahan data dan metode analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.