PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN BEBEK GORENG HARISSA PALEMBANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Disusun Oleh :

Rahayu (1636200201)

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

2020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan potensi berupa aset dan berfungsi sebagai modal (nonmateriil/nonfinansial) dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.[1] Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.[2]

Secara umum, peningkatan kualitas hidup sumber daya manusia tercermin dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan keterampilan, disiplin, etos kerja, sikap kreatif & inovatif, membina lingkungan hidup, dan lingkungan kerja yang sehat untuk memacu prestasi.[3] Oleh karena itu sebuah organisasi yang baik adalah organisasi yang diisi oleh orang-orang yang memiliki visi dan misi yang jelas serta dalam diri mereka terkandung nilai-nilai kompetensi serta

---

[1] Arijanto, Agus, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 76

[2] Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 5

[3] Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 3

idealisme yang kuat. Tanpa itu semua maka memungkinkan organisasi tersebut hanya menjadi sebuah lembaga yang bersifat sementara saja.[4]

Salah satu bisnis yang menggunakan sumber daya manusia yaitu bisnis kuliner. Bisnis makanan atau kuliner merupakan salah satu bisnis yang sedang berkembang pada saat ini, serta bisa menjadi bisnis yang menjanjikan apabila dikelola dengan baik, dengan berkembangnya sebuah kota kemungkinan besar semakin banyak orang-orang terserap untuk membeli produk tersebut dan menjadikan konsumen loyal yang dapat menghasilkan laba (*profit*). Hal ini akan meningkatkan persaingan karena dengan era pasar global saat ini membuat persaingan sulit untuk dihindari.[5]

Salah satu contoh bisnis kuliner yaitu Restoran Bebek Goreng Harissa Rajawali Palembang. Restoran ini didirikan pada tanggal 24 Februari 2016. Restoran Bebek Goreng Harissa merupakan cabang dari Bebek Goreng Harissa Surabaya. Di cabang Palembang ini tepatnya di jalan Rajawali memiliki kurang lebih 50 karyawan. Penelitian ini dilakukan di Restoran ini karena dilatarbelakangi oleh turunnya kinerja karyawan yang disebakan oleh beberapa hal diantaranya tekanan karyawan untuk mencapai omset penjualan, tingkat kejenuhan dengan rutinitas pekerjaan, serta kurangnya kegiatan hiburan yang dapat menghilangan

---

[4] Fahmi, Irham, *perilaku organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 8

[5] Desi Nur A, *Analisis Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang),* Skripsi, Semarang : Fakultas Ekonomi, IAIN Salatiga, 2016), hlm. 2

kejenuhan dalam bekerja. Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan yaitu kurang puasnya karyawan dengan kompensasi yang diterima.[6] Untuk itu peneliti akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Restoran Bebek Goreng Harissa Palembang.

Menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan.[7]

Sabda Nabi Muhammad SAW, *"Setiap orang diantara kalian adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin ditengah keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin dan akan ditanyai tentang kepemimpinannya. Seorang pelayan/pegawai juga pemimpin dalam mengurus harta*

[6] Hasil wawancara dari Bapak Iqbal pengawas cabang Restoran Bebek Goreng Harissa Palembang (tanggal 17 November 2019)

[7] Fahmi, Irham, *perilaku organisasi,* (Bandung: Alfabeta, 2016) hlm. 93

majikannya dan ia dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya" (Hadist Riwayat Bukhari dan Muslim).

Didalam Islam konsep kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal.[8]

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi.[9] Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berprilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya.[10] Motivasi kerja dalam Islam yang bertujuan untuk mencari nafkah merupakan bagian dari beribadah kepada Allah. Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:[11]

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللهِ إِنَّ اللهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka

---

[8] Maimunah, *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Dasar Konseptualnya*, Jurnal Al- Afkhar, Vol. V, No.1, April 2017, hlm. 69

[9] Syarah Amalia, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*, Jurnal, Vol. 10, No.2, Desember 2016, hlm. 121

[10] Fahmi, Irham, *perilaku organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 180

[11] QS. Ar-Ra'd (13) : 11

menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya.[12] Peningkatan kepuasan kerja tergantung dari apakah imbalan yang diberikan telah sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika kineraja karyawan yang baik dapat meningkatkan imbalan yang adil bagi karyawan maka kepuasan kerja juga akan meningkat.[13]

---

[12] Tomy S Siagian, Hazmanan Khair, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawqan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1, No. 1, September 2018, hlm. 61

[13] Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Islamic Human Capital Managemen Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hlm. 635

Dalam firman Allah SWT.[14]

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Pada ayat ini mengandung seluruh yang dibutuhkan seorang mukmin baik mengenai agama, dunia, kehidupan, dan akhiratnya. Maksudnya, bersungguh-sungguh untuk berbuat sesuatu demi masa depan karena segala perbuatan akan mendapatkan haknya di dunia maupun di akhirat. Di dunia perbuatan tersebut akan disaksikan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin.

[14] Q.S At- Taubah (9): 105

Tabel 1.1

***Research gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat Pengaruh Positif Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Iskandar Alam dan Lidya Tasya Monica (2015)
	Terdapat Pengaruh Negatif Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	Titik Rosnani (2012)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yang diteliti oleh Iskandar Alam dan Lidya Tasya Monica yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" di PT Artari Langgeng Perkasa Bandar Lampung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titik Rosnani yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Lampung" yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Tabel 1.2

***Research gap* Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat Pengaruh Positif Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Andriyani (2016)
	Tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja	Saleem, Rizwan, dkk (2010)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang diteliti oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Andriyani yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" di PT Sinar Sosro Pabrib Bali menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleem, Rizwan,dkk yang berjudul "*Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction In Mobile Telecommunication Service Organization Of Pakistan"* bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja.

Tabel 1.3

***Research gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kurnia Lita (2019)
	Tidak Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Tomy Sun Siagian dan Hazmanah Khair (2018)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Kurnia Lita yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawn Pada Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Veteran Palembang" di Palembang, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanah Khair yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" di PT PLN (Persero) unit induk Sumatera Utara, yang menunjukkan bahwa

tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

***Research gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Mas Omi (2019)
	Tidak terdapat pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Yuli Suwati (2013)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Mas Omi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerj, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang" di Palembang, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadp Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda" di Samarinda yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawa .

Tabel 1.5

***Research gap* Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Reka Soraya (2019)
	Terdapat pengaruh negatif dan Signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Erlin Kristine (2017)

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Reka Soraya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Palembang" di Palembang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlin Kristine yang berjudul " Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT Mitra Karya Sentosa" di Pontianak yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan konsep di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berbeda. Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan**

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*"

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ?
8. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ditinjau dalam perspektif Islam ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.*
8. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan Restoran Bebek Goreng Harissa ditinjau dalam perspektif Islam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Bagi penulis sendiri bertujuan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berfikir.

2. Bagi Objek Peneliti

   Bagi Restoran Bebek Goreng Harissa Palembang, masalah ini bisa menjadi masukan kepada perusahaan terkait dengan masalah Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi pengembangan keilmuan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa dan penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain ialah pendahuluan atau latar belakang, rumusan masalah,

tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Suatu bab yang menjelaskan tentang landasan teori dalam penelitian yaitu mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab berisi tentang ruang lingkup penelitian, metode penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel – variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran-saran yang mungkin berguna b[illegible] peneliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN