

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang. Banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan, baik itu dari perusahaan asing maupun perusahaan lokal. Hal ini disebabkan karena Indonesia merupakan negara yang mempunyai pangsa pasar sangat tinggi, sehingga tentunya memiliki keuntungan yang cukup banyak bagi perusahaan tersebut. Jika ditinjau dari masyarakatnya, hal ini dikarenakan masyarakat Indonesia merupakan masyarakat yang sangat konsumtif. Namun dengan hal ini perusahaan dapat berkembang tidak hanya dikarenakan oleh pangsa pasar yang tinggi namun dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor yang menyangkut pada suatu perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu dari faktor manajemen sumber daya manusia (Afiyati, 2018, hlm. 1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena pada dasarnya sumber daya manusia ini yang menjadi peranan aktif pada setiap aktivitas organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia inilah yang mempunyai pikiran, perasaan dan tujuan organisasi yang mereka bentuk akan dibawa kemana dan akan menjadi seperti apa untuk kedepannya, dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi maupun perusahaan (Parashakti & Setiawan, 2019, hlm. 69). Karena tanpa adanya dorongan serta dukungan dari sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berkembang dan mencapai sebuah tujuan pada setiap organisasinya.

Perkembangan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja karyawan. Yang dimana kinerja merupakan hasil dari sebuah proses yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja juga merupakan sebuah proses manajemen pada organisasi yang dimana hasil kerja tersebut dapat di tunjukan dengan bukti secara nyata baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang nyata yang dapat ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja (Nurjaya, dkk, 2020, hlm. 35).

Menurut Javier (2002) menegaskan bahwa kinerja itu setara dengan 3E yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas yang berlaku dalam kegiatan tertentu. Adapun menurut Gila (2000) memaparkan bahwa kinerja adalah keahlian yang sudah dicapai dalam perusahaan dengan menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif (John, et al, 2019, hlm. 2).

Menurut Sinambela (2012) didalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian hasil dari seorang karyawan dalam periode tertentu yang dimana dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil pencapaian atau target bahkan sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan dan disepakati secara Bersama-sama (Jufrizen & Hadi, 2021, hlm.38).

Disuatu kehidupan kepemimpinan merupakan orang yang paling awal, orang yang paling terdepan dan orang yang akan menjalankan dan mengarahkan bagaimana suatu tujuan atau suatu kegiatan didalam organisasi. Kepemimpinan juga merupakan tulang punggung didalam organisasi karena tanpa adanya seorang pemimpin tujuan dari suatu organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Pemimpin

yang baik juga termasuk hal yang sangat penting karena tanpa adanya seorang pemimpin yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga sering dikatakan dengan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dalam organisasi itu bisa tercapai atau dapat dikatakan kepemimpinan merupakan strategi yang sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa; 58.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوقِيَهُمْ<sup>ط</sup> أَعْمَالَهُمْ<sup>ط</sup> وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat umatnya, hal ini dapat dilihat dari kalimat “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap kinerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

Pada suatu perusahaan kepemimpinan adalah salah satu faktor yang keberadaannya sangat penting didalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Pada dasarnya kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, pergantian pemimpin dalam suatu perusahaan itu pasti akan terjadi dan pemimpin pasti mengubah kinerja suatu organisasi, unit ataupun instansi. Kedua, faktor internal juga merupakan penyebab dari suatu tujuan perusahaan berhasil atau tidaknya (Yuliana, 2017, hlm. 4).

Menurut Siagian (1986:12) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain, baik orang yang mempunyai kedudukan tinggi maupun orang yang berkedudukan rendah sekalipun darinya dalam berfikir dan bertindak agar perilakunya dapat menjadi organisasional (Reski, 2020, hlm. 1).

Sedangkan Wahjosumidjo (1993) mengatakan bahwa pemimpin bukan merupakan orang yang mencari kekuasaan guna diri sendiri, namun guna mendistribusikan kekuasaan kepada banyak orang guna mencapai suatu tujuan bersama (Mochamad, 2022, hlm. 43).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dimanfaatkan oleh seseorang ketika seseorang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain (Muhammad, et al, 2022, hlm. 3).

Seorang pemimpin perlu adanya dengan gaya kepemimpinannya. Karena pada dasarnya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh terhadap bawahan atau karyawan. Sikap dan perilaku pemimpin sangatlah berpengaruh besar terhadap organisasi. Hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi juga mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan masing- masing ( Reski, 2020, hlm. 3).

Seorang pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dan mendesak di dalam suatu instansi, perusahaan maupun organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya sekalipun. Namun dalam menjalankan suatu tujuan yang ada didalam organisasi sangatlah tidak mudah, karena pada dasarnya dalam menjalankan suatu tujuan organisasi pasti ada rintangan dan hambatan yang nanti bisa terjadi, akan tetapi hambatan dan rintangan yang bisa saja sewaktu-waktu terjadi itu bisa dikendalikan oleh pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinannya yang pemimpin punya. Salah satu hambatan dan rintangan yang biasa terjadi di suatu instansi atau perusahaan yaitu mengenai sumber daya manusia.

Seorang pemimpin harus memiliki program dan berperilaku secara bersama-sama dengan karyawan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang telah diberikan oleh pemimpin, maka dari itu kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai dinamika pendorong karyawan, memotivasi karyawan dan mengkoordinasikan karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi (Reski, 2020, hlm. 3).

Menurut James et. al. (1996) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang dimiliki para pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan para pekerja didalam suatu organisasi. Tercapainya kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi dengan adanya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin namun perlu juga adanya motivasi yang ada pada setiap individu karyawan, karena pada dasarnya motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan didalam suatu pekerjaan (Indriyati, 2017, hlm. 135).

Dengan adanya motivasi yang melekat pada diri seseorang maka karyawan juga memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik artinya karyawan yang mempunyai motivasi diri dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat dan bisa memahami situasi dan kondisi serta selalu berusaha keras dalam meningkatkan kualitas pekerjaan (Parashakti & Setiawan, hlm. 4).

Melayu S.P Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa pengertian “Motivasi” adalah suatu pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja lebih efektif dengan segala daya upaya untuk mencapai sebuah kepuasan dalam suatu pekerjaan (Halimah, 2017, hlm. 7).

Motivasi harus dihadirkan untuk bisa menghasilkan hasil kerja yang baik seperti kinerja, nama baik organisasi, maupun hal-hal lainnya yang menghasilkan makna positif bagi organisasi (Duha, 2022, hlm. 43). Hal ini bertujuan sebagai pendorong karyawan agar mampu memiliki semangat kerja yang lebih baik sehingga bisa didapatkan tingkat produktivitas yang baik dari para pekerja sebagai imbalan dari pemberian motivasi. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus ada pada diri seseorang, karena apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam hidupnya maka mereka akan lebih sulit mencapai sebuah tujuan dalam hidupnya. Maka dari itu seorang karyawan juga harus mempunyai motivasi untuk bekerja lebih baik. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja yang baik maka segala sesuatu tujuan yang ada di dalam perusahaan akan tercapai.

Menurut peneliti tercapainya suatu kinerja pada perusahaan bisa berhasil

berdasarkan gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang pemimpin pada perusahaan tersebut, dimana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahan agar bisa bekerja sesuai dengan apa yang telah diarahkan dari pemimpin. Selain itu pemimpin juga harus bisa memotivasi karyawan untuk selalu semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun dengan hal ini karyawan juga perlu mempunyai motivasi tersendiri untuk bekerja dalam suatu perusahaan tersebut. Selain dengan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin ternyata motivasi yang ada pada diri karyawan juga sangat berpengaruh untuk bisa mencapai kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memperlakukan kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. serta bermaksud untuk mengkaji seberapa kuat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit, Adapun latar belakang yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT. Kemudian sebelum dilakukannya penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi di lapangan. Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa terlihat adanya gaya kepemimpinan yang menarik yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya pada perusahaan tersebut, yang pertama dimana pada setiap hari pemimpin menganjurkan kepada seluruh karyawan agar sebelum pulang kerumah masing-masing mereka melaksanakan sholat Ashar berjamaah terlebih dahulu, maka

dengan hal ini pemimpin mengajarkan kedisiplinan secara langsung kepada karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Selanjutnya yaitu pada hari Senin sebelum karyawan melaksanakan kegiatan pekerjaan dilakukannya tausiah islami Kemudian pada hari jumat dilakukannya sedekah Jumat dan hari Sabtu dilakukannya belajar mengaji bersama.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terlihat jelas bahwa KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan Lembaga keuangan lain maupun koperasi lain. Adapun yang menjadi ketertarikan peneliti untuk memilih variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yaitu peneliti ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

Adapun alasan peneliti memilih variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yaitu, berdasarkan kejadian yang relevan yang terjadi di perusahaan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sangat menarik untuk diteliti secara lebih dalam

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit”**



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit?

## **C. Tujuan Penelitian**

Seperti yang telah dijelaskan pada rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera unit 068 Sampit.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi pemimpin atau Manajer, untuk menambah wawasan dan untuk bisa lebih fokus lagi dalam melakukan pekerjaan mengenai gaya kepemimpinan yang diberikan kepada bawahan atau karyawan.
2. Bagi karyawan yaitu untuk menambah wawasan serta untuk bisa lebih fokus lagi dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah serta dalam meningkatkan kualitasnya untuk bisa lebih baik sehingga didapatkan hasil kinerja yang baik pula.
3. Bagi pihak akademis, selain untuk menyelesaikan syarat studi dan untuk memperoleh gelar sarjana juga diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama serta menambah literatur pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit
4. Bagi penulis, untuk menerapkan teori dan sebagai bentuk keilmuan yang telah diperoleh penelitian selama masa perkuliahan serta untuk memperluas wawasan, pengetahuan mengenai sumber daya manusia di suatu perusahaan.
5. Bagi mahasiswa, sebagai bahan tambahan untuk kajian selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan penelitian

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan terhadap maksud dari penelitian ini, maka penulis memberikan batasan – batasan antara lain sebagai berikut:

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2010:49) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hasnawati et al (2020) gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi bawahan atau orang lain mengenai perilaku untuk bisa bekerja sama dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

### **2. Motivasi Kerja**

Menurut Jufrizen (2017) didalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu hal pendorong yang membuat seseorang untuk bisa bersemangat dalam berbuat dan bertindak sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Jufrizen & Fadilah, 2021, hlm. 38).

### **3. Kinerja karyawan**

Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan sesuai dengan visi dan misi dalam sebuah

perusahaan (Tsauri, 2014, hlm. 1). Kinerja yang dimaksud yaitu mengenai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit, karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu karyawan pada KSPPS BMT Sejahtera Unit 068 Sampit.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian ini dapat tersaji secara akurat dan mudah untuk dipahami.

1. Andi Reski (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone. Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone, dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) sedangkan nilai koefisien Determinasi 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 80,3% Motivasi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu pada variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya pertama, adalah terletak pada Y Motivasi kerja. Kedua yaitu lokasi penelitian ini adalah di Sampit Kotawaringin Timur sedangkan

penelitian terdahulu lokasi Makassar.

2. Sri Rizqia (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur. Hasil dari ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak pada lokasi. Penelitian yang akan saya lakukan itu berlokasi di Sampit, Kotawaringin Timur sedangkan penelitian terdahulu terletak di desa Bajayau, kecamatan Daha Barat, kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan selatan
3. Ejang Mya Afyati (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh positif dan signifikan antara faktor pengembangan karir (X1) pada kinerja karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara faktor motivasi kerja (X2) pada kinerja karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara faktor disiplin kerja (X3) pada kinerja karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Secara

simultan atau secara bersama-sama Pengembangan Karir (X1), Motivasi Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak pada variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak pada variabel Pengembangan Karir dan lokasi pada penelitian ini dilakukan di Surakarta sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu di Sampit.

4. Yulianita Arini (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cipta Nusa Sidoarjo. Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara dalam penelitian ini antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) yang paling berpengaruh secara signifikan adalah Gaya Kepemimpinan (X1). Sehingga dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi dan variabel Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu terletak pada lokasi, penelitian ini

di Sidoarjo sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu di Sampit.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada suatu penelitian yang dimana kebenarannya harus diuji melalui penelitian. Adapun hipotesis yang diduga dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_{01}$ : tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

$H_{a1}$ : terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

2.  $H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit

$H_{a2}$ : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

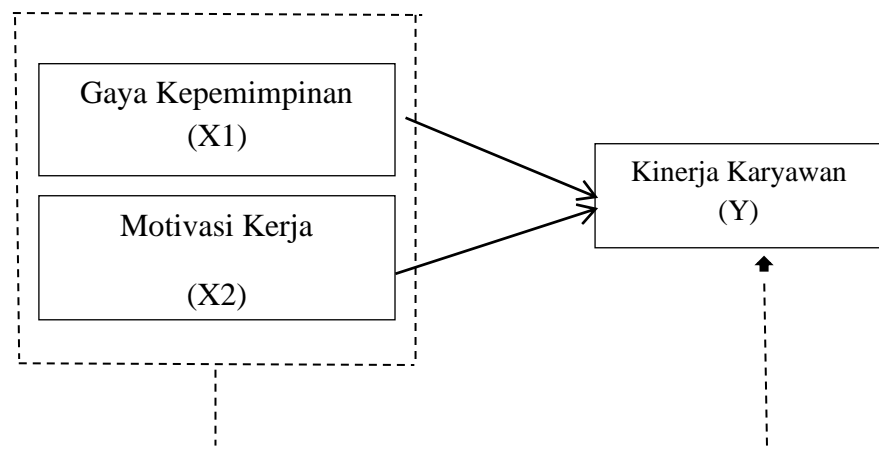
3.  $H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

$H_{a3}$ : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Kube Sejahtera Unit 068 Sampit.

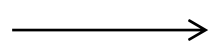
## H. Kerangka Berpikir

Tujuan dari kerangka pemikiran ini adalah untuk menggambarkan pengaruh secara sistematis antara variabel independen (variabel X) dan variabel dependen (variabel Y). Dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel X dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. bentuk kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

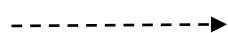
**Gambar 1.1 Ilustrasi Kerangka Berpikir**



Keterangan :



: Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan



## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambar yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi tentang informasi yang berkaitan dengan materi dan hal yang akan dibahas dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab 1: Bab Pendahuluan terdiri dari latar belakang yang menguraikan alasan mengapa peneliti memilih judul ini dan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti. Setelah permasalahan tergambar maka disusunlah rumusan masalah, setelah itu kemudian disusunlah tujuan penelitian yang merupakan hasil dari penelitian. Lalu definisi operasional untuk membatasi teori-teori yang bermakna umum atau luas. Kajian pustaka sebagai informasi adanya tulisan dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan yaitu keseluruhan susunan skripsi.
2. Bab II: Bab ini berisi landasan teori. Pada bab ini akan dibahas peneliti yaitu masalah yang berhubungan dengan objek kajian penelitian melalui teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
3. Bab III: Bab ini berisi metode penelitian. Pada bab ini berisi tentang jenis dan objek penelitian, teknik pengumpulan dan teknik analisis data, teknik pengolahan data.
4. Bab IV: Bab ini didalamnya berisi mengenai laporan hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, serta analisa data dari pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan.

5. Bab V: Bab ini merupakan penutup. Pada bab ini peneliti membuat kesimpulan atas hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang nantinya akan berguna bagi ilmu pengetahuan.