

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh suatu *profit* atau keuntungan, dimana setiap perkembangannya cukup mempengaruhi bagi perekonomian nasional. Namun kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya, salah satunya yaitu pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang terjadi antara pemimpin terhadap karyawannya. Pemimpin dan karyawan merupakan bagian dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), di mana SDM merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Dan pemimpin memegang peran kunci dalam memformasikan strategi organisasi, sehingga peranannya akan memengaruhi keberhasilan organisasi, sehingga perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik agar setiap arahan yang diberikan dapat dilakukan dengan baik oleh karyawannya.

Menurut Cowley (1928), pemimpin adalah individu yang memiliki program atau rencana dan bersama-sama dengan anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti (Sobian, 2022, hlm. 1). Menurut Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Siswadi, 2021, hlm. 11). Sifat seorang pemimpin sangat

berpengaruh terhadap gaya kepemimpinannya untuk menentukan keberhasilan menjadi pemimpin yang sukses, dan ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin tersebut (Razak dkk., 2018, hlm. 67).

Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif (Septiawan dkk., 2020).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Dalam proses kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Menurut Wahjosumidjo (1984), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada

kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri (Wibowo & Praseyto, 2015, hlm. 355).

Kinerja adalah definisi dan pencapaian progresif tujuan yang nyata, spesifik, terukur, berharga, dan secara pribadi bermakna. (Enos, 2007) serta evaluasi hasil perilaku seseorang: menentukan seberapa baik atau buruk seseorang telah menyelesaikan tugas atau melakukan pekerjaan (George & Jones, 2012) (Bowo Pranogyo dkk., 2022, hlm. 4). Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Pristiyanti, 2016, hlm. 175). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberi motivasi kepada karyawan agar semangat bekerja dan mempunyai kreativitas dalam bekerja (Irfan, 2022, hlm. 34).

Melihat hal ini maka sangat diperlukan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi kerja dengan karyawan guna memajukan perusahaan atau lembaga keuangan yang dipimpinnya. Kinerja tentunya tidak akan dapat terbentuk apabila tidak adanya semangat di dalam suatu tugas dan pekerjaan. Untuk itu pengaruh dari gaya kepemimpinan sangat penting di dalam memberikan semangat dan motivasi terhadap karyawan, karena akibat dari gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total karyawan. Menurut Hakim (2006) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai

tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilakukan (Alam dkk., 2021, hlm. 125). Menurut penelitian dari (Junaidi & Susanti, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya peran seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kepuasan karyawan sebagai langkah peningkatan kinerja karyawan (Rizki Annisa & Supriyanto, 2021, hlm. 355).

Lembaga keuangan syariah adalah badan usaha yang berlandaskan konsep syariah. Lembaga keuangan syariah merupakan badan atau lembaga yang kegiatannya menarik dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat dengan prinsip syariah (Sulastri, 2011, hlm. 173). Salah satu jenis dari lembaga keuangan syariah yaitu pegadaian syariah. Pegadaian Syariah adalah lembaga keuangan yang menyediakan transaksi pembiayaan dan jasa gadai berdasarkan prinsip syariah. Dalam perkembangannya, pegadaian syariah tidak hanya menyediakan produk berbasis gadai, namun pembiayaan jenis lainnya yang juga dijalankan berdasarkan prinsip syariah (Siswanto dkk., 2020, hlm. 191).

Pegadaian, kini bukan lagi dipandang tempatnya masyarakat kalangan bawah mencari dana di kala anaknya sakit atau butuh biaya sekolah. Lembaga pegadaian syariah saat ini juga tempat para pengusaha mencari dana segar untuk kelancaran bisnisnya. Praktik Gadai Syariah ini sangat strategis mengingat citra Pegadaian memang telah berubah sejak enam sampai tujuh tahun terakhir. Berdirinya unit layanan syariah ini didasarkan atas perjanjian bagi hasil antara Bank Muamalat Indonesia (BMI) dengan Perum Pegadaian dengan prinsip musyarakah.

Perkembangan Pegadaian Syariah sekarang ini sangatlah pesat mengingat banyak berdirinya Lembaga Keuangan Syariah lainnya di kota Banjarmasin.

PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin merupakan bagian dari pegadaian yang beroperasi di Provinsi Kalimantan Selatan, tepatnya di Jl. A. Yani Km. 4,5 Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Pegadaian ini berdiri sejak tanggal 19 Juli 2004, dalam kurun waktu 18 tahun Pegadaian ini mengalami perkembangan yang signifikan dari sisi peningkatan nasabah dan pendapatan.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Untuk itu peneliti memilih judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Di mana dalam suatu perusahaan sumber daya manusia yang terdiri dari pemimpin dan karyawan merupakan suatu permasalahan dan penentu yang cukup penting bagi perusahaan. Selain itu pemimpin melalui penerapannya memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya karena gaya kepemimpinannya dan cara memotivasi bawahannya akan mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Terkadang seorang pemimpin lupa akan komponen yang ada di sekitarnya, sehingga yang tercipta rasa tidak nyaman di dalam komponen perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak pada perusahaannya, karena suatu perusahaan dapat berkembang semakin maju juga disebabkan dengan adanya sinergisitas yang baik dalam perusahaan itu sendiri.

Penerapan gaya kepemimpinan tertentu tidak semata dapat dengan mudah dan cepat untuk diterima dan dipatuhi oleh anggota organisasi, mengingat kualitas masing-masing individu di dalam organisasi cenderung beranekaragam. Kadangkala, lingkungan kerja yang telah tercipta sedemikian rupa dan telah dihiasi oleh gaya kepemimpinan yang mampu diterima dengan baik oleh anggota organisasi namun kemudian harus mengalami perubahan seiring dengan pergantian kepemimpinan, justru dapat pula membawa perubahan terhadap pelaksanaan aktivitas organisasi. Sebagaimana konsepsi perubahan organisasi, perubahan yang terjadi tidak selalu bersifat negatif atau membawa kemunduran, tetapi dapat pula bernilai positif atau membawa kemajuan yang lebih berarti (Abdullah dkk., 2014, hlm. 385).

Demikian pula halnya dengan kondisi yang terjadi pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Dalam jangka waktu tertentu, pemimpin dalam tiap unit-unit perusahaan selalu dilakukan pergantian pimpinan, di mana setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Namun pastinya setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Hal tersebut juga memberikan penilaian terhadap pimpinan yang sebelumnya dengan pimpinan yang sekarang. Tentunya di setiap pimpinan yang memimpin suatu perusahaan akan dinilai tersendiri oleh karyawan. Dapat dilihat bahwa pimpinan yang sebelumnya memiliki gaya kepemimpinan yang sedikit berbeda dengan pimpinan yang sekarang, namun perbedaan gaya kepemimpinan tersebut tentunya juga berpengaruh bagi perusahaan. Meskipun memang para karyawan dituntut untuk bisa memiliki kinerja yang baik guna menunjang

keberhasilan suatu lembaga/perusahaan dan harus bisa beradaptasi dengan adanya perbedaan dari setiap gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, tentunya karyawan juga memerlukan adanya motivasi kerja dari seorang pemimpin tersebut dan dari karyawan itu sendiri. Adapun berkaitan dengan motivasi, masing masing karyawan cenderung memiliki motivasi yang berbeda.

Dengan melihat dari hasil wawancara secara nonformal dan sebelum dilakukan penelitian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin dan peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja karyawan. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan di mana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Hal ini jelas tidak luput dari pengaruh gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi kerja yang merupakan penentu atas keberhasilan dan kemunduran dari perusahaan yang dipimpinnya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai hasil yang maksimal, di mana Pegadaian Syariah sudah sangat berkembang seperti saat ini.

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin"**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?
2. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk menguji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?
2. Untuk menguji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin?

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini di harapkan bermanfaat untuk :

1. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya yang ingin mengetahui permasalahan ini secara lebih mendalam.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini sebagai informasi dan bentuk evaluasi kinerja karyawan maupun pimpinan perusahaan.
3. Bagi akademik, penelitian ini bermanfaat untuk menambah referensi khususnya berkaitan dengan kepemimpinan.
4. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan acuan dalam menulis karya ilmiah selanjutnya dari sudut pandang yang berbeda.
5. Output penelitian ini berupa laporan akhir skripsi, artikel ilmiah yang akan dipublikasikan pada jurnal IDR UIN Antasari Banjarmasin, menambah bahan Kepustakaan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin dan bagi pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul dan permasalahan yang akan penulis teliti. Sebagai pegangan agar lebih terfokusnya kajian tersebut, maka penulis membuat batasan istilah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang (Abdillah & Prasetya, t.t., hlm. 256). Pengaruh yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah sesuatu hal berupa kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin sehingga kinerjanya dalam bekerja menjadi lebih baik.

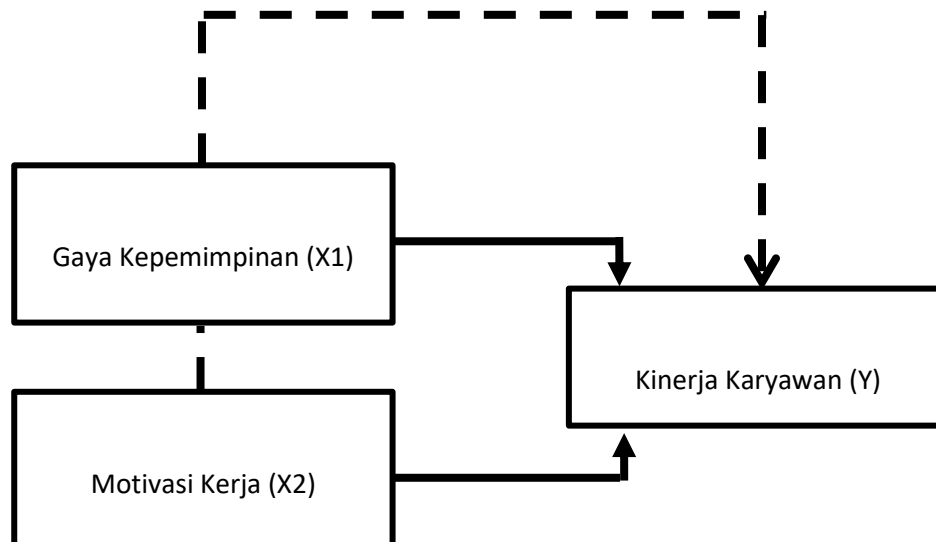
2. Gaya kepemimpinan adalah cara dan pendekatan dalam memberikan arahan, melaksanakan rencana dan memotivasi orang. Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai proses bagaimana seseorang menjadi pemimpin dan memotivasi orang lain (Christian Turang dkk., 2015, hlm. 507). Gaya kepemimpinan yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional oleh pemimpin sebagai nahkoda suatu perusahaan.
3. Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Kartini & Sopian, 2020, hlm. 49). Motivasi kerja yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dibutuhkan oleh setiap karyawan.
4. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simbolan, 2022, hlm. 42). Kinerja yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja.

5. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007, hlm. 14). Karyawan yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Banjarmasin.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori ini digunakan untuk menguji Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

Gambar I. 1 Kerangka Teori



Keterangan :

—————→ = Parsial (satu-satu)

- - - - - → = Simultan (menyeluruh)

G. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel I. I Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltian	Persamaan	Perbedaan
1	Hafizhah Inez Zaneta (2018) tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 45 orang. Hasil yang	Persamaan penelitian Hafizhah dengan penelitian saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini	Perbedaan penelitian Hafizhah dengan penelitian saat ini terletak pada lokasi yang berbeda, perbedaan lokasi dalam penelitian Hafizhah yang berlokasi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
		<p>diperoleh ditemukan tidak adanya pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berdasar pada hasil t hitung lebih kecil daripada t tabel ($1,322 < 2,018$) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,193 > 0,05$). Hasil yang berbeda ditunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari</p>	<p>sama menggunakan sampling jenuh yang mana menggunakan semua populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.</p>	<p>Syarif Hidayatullah Jakarta, sedangkan penelitian ini berlokasi di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Perbedaan hasil Uji T Parsial X1 yang mana pada penelitian Hafizhah Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan</p>

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltian	Persamaan	Perbedaan
		<p>variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasar hasil t hitung lebih besar daripada t tabel (2,620 > 2,018) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan (0,012 < 0,05). Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai</p>		<p>terhadap kinerja pegawai, sedangkan ada penelitian ini Uji T Parsial X1 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
		(Hafizhah, 2018, hlm. 8).		
2	Akbar, A. M. (2021) tentang “EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan) (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara)”	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 30 responden dengan teknik analisis data berupa regresi linier berganda, Hasil penelitian ini	Persamaan penelitian Akbar dengan penelitian saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan	Perbedaan penelitian Akbar dengan penelitian ini yaitu adanya perbedaan sedikit mengenai judul. Penelitian Akbar untuk mengetahui seberapa efektif sedangkan penelitian saya untuk mengetahui pengaruh dari

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
		<p>menunjukkan bahwa hasil Uji T pada Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, pada uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan</p>	<p>deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, pada penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 30 responden, dan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linear berganda.</p>	<p>gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Lokasi yang berbeda, yang mana penelitian Akbar berlokasi di Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan, sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.</p>

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltian	Persamaan	Perbedaan
		<p>mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Rawat Inap Al-Aziz Pasuruan. (Maulana Akbar, 2021, hlm. 7).</p>		
3	<p>Fauzan Islami Putra (2017) tentang PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis</p>	<p>Persamaan penelitian dengan penelitian saat ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap</p>	<p>Perbedaan penelitian Fauzan Islami Putra dengan penelitian saat ini terletak pada perbedaan lokasi dalam penelitian Fauzan Islami Putra yang</p>

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
	AGAMA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU	penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komeriing Ulu. Data yang digunakan yaitu Data Primer. Teknik	kinerja karyawan, persamaan populasi dan sampel yang menggunakan seluruh karyawan, persamaan dalam pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner, dan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah	berlokasi di Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komeriing Ulu, sedangkan penelitian ini berlokasi di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin. Adanya perbedaan jenis penelitian, yang mana dalam Penelitian

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltian	Persamaan	Perbedaan
		<p>pengumpulan data pada penelitian ini adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu : $Y = -4,243 + 0,472X_1 + 0,359X_2$</p> <p>Dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 10,850 > F_{tabel} 3,170$ dan uji</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Fauzan Islami Putra menggunakan jenis penelitian asosiatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kauntitatif.</p>

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
		<p>t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} 3,723 > t_{tabel} 2,004$, nilai uji t pada variabel motivasi kerja sebesar $t_{hitung} 2,712 > t_{tabel} 2,004$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering</p>		

No	Nama dan Judul	Hasil Peneltiaan	Persamaan	Perbedaan
		Ulu (Putra, 2017, hlm. 15).		

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara rumusan masalah yang berbentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena hasil jawaban yang diberikan bersifat empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data dan hasil (Sugiyono, 2015, hlm. 64).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Parsial

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

2. Hipotesis Simultan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin.

I. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab yang disusun secara sistematis dengan susunan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah yang menguraikan alasan untuk memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarakan akan dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah. Defenisi operasional dirumuskan untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas/umum. Setelah itu disusun tujuan dan kegunaan penelitian yang merupakan hasil yang diinginkan. Kajian pustaka disajikan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dibuat kerangka pemikiran dengan desain berbentuk gambar sebagai acuan dalam penelitian. Adanya hipotesis penelitian digunakan untuk jawaban sementara terhadap masalah yang diajukan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisan yaitu susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II Landasan teoritis. Merupakan acuan untuk menganalisis data yang diperoleh. Berisikan tentang teori pengertian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Bab III Metode penelitian. Terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, data dan sumber data untuk mendapatkan hasil, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, instrumen pengumpulan data, teknik pengolahan data, uji instrumen penelitian, teknik analisis data, uji statistik, dan uji hipotesis.

Bab IV Merupakan penyajian data dan analisis data. Pada bab ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan di Pegadaian Syariah Cabang Kebun Bunga Banjarmasin mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya membahas tentang penyajian data dan analisis data serta pembahasannya yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab III, sehingga akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah.

Bab V Penutup, yang memuat simpulan dan saran-saran. Simpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bab pendahuluan. Bagian ini berisi pemecahan terhadap apa yang dipermasalahkan dalam skripsi. Saran-saran memuat beberapa implikasi penelitian yang dapat diajukan kepada lembaga yang relevan dan terkait langsung dengan pemecahan masalah dalam skripsi.