

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penting bagi jalannya keberhasilan suatu organisasi dilihat dari faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memang mempengaruhi kinerja karyawan. (Kasmir, 2016, hal. 191).

Menurut Schyns, Kiefer, Foti (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan self-efficacy dan motivasi untuk memimpin, kesesuaian antara bagaimana individu melihat pemimpin secara umum (teori kepemimpinan implisit) dan bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri (teori diri implisit) pada karakteristik yang berbeda, terkait dengan efikasi diri kepemimpinan dan secara tidak langsung dengan motivasi untuk memimpin individu pada dua titik waktu. Untuk dua dimensi teori implisit, (dinamisme dan integritas), keselarasan pada tingkat yang tinggi penting untuk efikasi diri kepemimpinan untuk dimensi kepintaran, dinamisme, dan integritas

efikasi diri kepemimpinan lebih tinggi ketika individu berpikir bahwa mereka lebih tinggi pada karakteristik ini daripada pemimpin pada umumnya. Untuk manipulasi, baik keselarasan maupun ketidaksesuaian tidak terkait dengan efikasi diri kepemimpinan. Selain itu pentingnya kepemimpinan menurut Eide, Saether, Aspelund (2020) mengatakan bahwa motivasi pemimpin dan gaya kepemimpinan berhubungan dengan penerapan upaya keberlanjutan di tingkat strategis dan untuk menyelidiki beberapa implikasi yang ditimbulkannya bagi perusahaan.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi alam adalah Nabi Muhammad SAW. sesungguhnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap metafisik dirinya. Setiap manusia adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas segala kepemimpinannya. (Fauzi, 2015, hal. 30)

Konsep kepemimpinan dalam Al-Quran, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu

membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Quran banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan. (Wijayanti & Meftahudin, 2016)

Menghadapi kehidupan serba modern ini, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam suatu organisasi sehingga perlu usaha untuk mengolah secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu perlu adanya pemimpin yang perhatian dan sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawannya agar terwujud visi dan misi yang terarah pada tujuan organisasi, Hal tersebut juga perlu dilakukan untuk membuat karyawan menjadi loyal kepada perusahaan. (Anoraga & Prasetyo, 2015, hal. 531). Pentingnya sumber daya manusia menurut Nolan, Gravan (2015) mengatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) semakin menjadi salah satu bidang penelitian yang paling

komprehensif dalam lingkup manajemen sumber daya manusia yang lebih luas.

Kepemimpinan berbasis Islam atau khalifah di bumi memiliki tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam al-quran surat Al-Baqarah Ayat 30 berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝۳۰

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (QS. Al-Baqarah/02:30)*

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Tugas menjadi khalifah tersebut berarti harus mampu mengolah segala yang ada di bumi dalam rangka beribadah kepada Allah. Tugas sebagai khalifah tersebut juga bertujuan untuk mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan manusia. Tugas tersebut merupakan ciri kepemimpinan yang berbasis Islam. Pemimpin yang berbasis Islam menganggap dunia merupakan perjalanan menanam benih kebaikan yang akan dipanen di akhirat. Prinsip kepemimpinan berbasis islam menempatkan Allah dan Rasulullah sebagai pusat dari cara dirinya menampakkan wajah di muka bumi. Allah dan Rasulullah merupakan sumber inspirasinya. Pemimpin Islami memiliki ciri utama selain memegang kejujuran adalah berorientasi pada kasih sayang kepada manusia dan makhluk lainya. (Elfira Maya Adiba, 2018)

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 (Sutrisno, 2009). Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Wibowo, 2014). Menurut Kanfer, Frese, Jhonson (2017) pentingnya proses konseptualisasi motivasi kerja yang lebih bernuansa sebagai proses alokasi sumber daya yang dinamis, diarahkan pada tujuan, yang terungkap melalui variabel terkait waktu, pengalaman, dan tempat. Di samping itu menurut Lin, Liu (2012) pentingnya motivasi kerja varian inovasi yang dirasakan berpotensi dapat dijelaskan oleh iklim kreativitas. Lima dari delapan dimensi yaitu, dorongan organisasi, dorongan pengawasan, dukungan kelompok kerja, sumber daya yang cukup dan pekerjaan yang menantang, berhubungan signifikan dengan persepsi inovasi dengan mediasi motivasi kerja.

Motivasi seharusnya menjurus pada hal-hal yang baik, tidak semestinya jika mencari motivasi untuk hal yang tidak di ridhoi Allah, karena motivasi berarti “bergerak”, gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Motivasi kerja dalam bentuk Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan pula untuk status apalagi hanya untuk mengejar kekayaan saja, tetapi bertujuan untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa dalam pandangan Islam. (Maguni, Volume 3, Nomor 1, Juni 2018). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan

terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Misalnya kebutuhan untuk bertahan hidup, ia akan terdorong untuk melakukan pekerjaan apa saja demi mempertahankan hidupnya. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal. Salah satu pendorong agar organisasi itu menghasilkan kinerja yang maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. (Kasmir, 2016, hal. 182) Menurut Simamora sebagaimana dikutip oleh Sulaksono mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-

persyaratan pekerja yang diberikan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hasil kinerja seseorang karyawan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. (Sulaksono, 2015, hal. 103)

Peran pemimpin sangatlah diperlukan, karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan organisasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam setiap organisasi atau perusahaan sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Peran pimpinan bertanggung jawab dalam pengawasan untuk mengetahui apakah ada perkembangan dalam program yang berjalan, apabila tidak ada perkembangan maka harus melakukan yang namanya modifikasi dalam perencanaan. Apabila pemimpin dapat memberikan motivasi yang benar kepada karyawannya, berupa motivasi kerja dan moril maka bukan tidak mungkin karyawan dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi tersebut dapat berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman, dan teguran yang didapat dari kegiatan evaluasi. (Hidayat, 2019, hal. 18)

Griya Yatim Cerdas adalah salah satu yayasan yang memiliki sumber pemasukan dengan menciptakan bisnis yang bermanfaat dan berkualitas. Usaha yang dimiliki yayasan ini yaitu produksi pukis dan ayam bakar madu di Banjarmasin. Yayasan yang baru saja didirikan pada awal tahun 2021 ini mempunyai keistimewaan yaitu mendonasikan sebagian besar keuntungannya kepada orang-orang ataupun yayasan sosial lain yang membutuhkan. Griya Yatim Cerdas yang beralamat di Jl.Gatot Subroto X no.25 Pengambangan, Kec.Banjarmasin Timur,

Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan ini memiliki visi dan misi mencetak generasi cerdas dan go digital.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas adalah jumlah orderan makanan yang cukup banyak perharinya sehingga mereka termotivasi untuk membuat dan mengantarkan orderan makanan tersebut dengan sepenuh hati dan selamat sampai kepada konsumennya dalam keadaan yang baik. Pada usaha ini motivasi yang terbangun adalah dari para karyawan itu sendiri satu sama lain dan jumlah pesanan konsumen yang cukup banyak yang membuat mereka cukup semangat untuk bekerja guna dapat menyelesaikan pesanan tersebut dengan baik dan tepat waktu. Sistem ini diterapkan dengan tujuan untuk membangun semangat antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dibidangnya masing-masing. Meningkatkan kinerja dalam sebuah usaha tentu tidak terlepas dari motivasi seluruh anggota perusahaan terutama dari seorang pemimpinnya. Karena motivasi merupakan komponen terpenting yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan.

Namun, pada kenyataannya meski para karyawan sudah saling memotivasi satu sama lain mereka tetap mengharapkan motivasi dari pemimpinnya yaitu berupa dorongan untuk selalu giat bekerja sampai *reward* yang akan diberikan ketika mereka berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik seperti memenuhi dan menyelesaikan target pesanan harian yang cukup banyak dengan tepat waktu. Hal tersebut belum diterapkan oleh pemimpin kepada para karyawannya sehingga timbul rasa kecewa dari para karyawan akan hal tersebut. Dengan adanya kejadian tersebut maka para karyawan berharap sedikit perhatian dari pemimpinnya untuk

memberikan mereka dukungan/dorongan berupa motivasi kerja, moril dan *reward* untuk mereka agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan maksimal dan sepenuh hati.

Mengingat begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi maka penulis terdorong untuk meneliti lebih jauh tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh Griya Yatim Cerdas Banjarmasin. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Griya Yatim Cerdas Menurut Perspektif Islam**”

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang terkait dengan penelitian ini guna menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas ?
2. Bagaimana dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas.

2. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Ekonomi Syariah dan sebagai kontribusi pengetahuan dalam memperkaya khasanah kepustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya dan Fakultas Syariah pada khususnya, serta pihak- pihak lain yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan.
- b. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi mereka yang akan mengadakan penelitian yang lebih mendalam berkenan dengan permasalahan ini dari sudut pandang yang berbeda.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pengertian terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam judul penelitian ini, maka penulis memberikan batasan istilah sebagai berikut :

1. Menurut Dwi Prastowo analisis diartikan sebagai penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan

antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa analisis adalah bukan hanya sekedar penelusuran atau penyelelidikan, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh dengan menggunakan pemikiran yang kritis untuk memperoleh kesimpulan dari apa yang ditaksir pada Griya Yatim Cerdas.

2. Menurut Sutrisno (2014:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan defenisi tersebut, bahwa kepemimpinan terjadi apabila di dalam situasi tertentu seorang pemimpin bukan hanya memimpin tetapi juga membimbing dan mempengaruhi perilaku dari para karyawan agar para karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan setiap tugasnya.
3. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Motivasi

sebagai dorongan dari dalam dan dari luar merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan secara optimal jika setiap pekerjaan dapat dikerjakan dengan optimal maka kinerja karyawan pun dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi, jika motivasi dari dalam yaitu diri sendiri sudah ada maka tanpa adanya motivasi dari luar yaitu dari seorang atasan atau pemimpin seorang karyawan pastinya akan segan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan di Griya Yatim Cerdas akan maksimal apabila ada kemauan dari dalam dirinya sendiri dan mendapat dorongan dari pihak lain dalam hal ini adalah seorang pimpinan Griya Yatim Cerdas.

4. Menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja organisasi tersebut. Dapat dikatakan kinerja adalah hasil dari segala rangkaian proses pembentukan motivasi karyawan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, dari kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan dari Griya Yatim Cerdas.

5. Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Jadi karyawan adalah seseorang yang menawarkan kemampuannya dalam hal ini pikiran dan tenaganya untuk bekerja dalam sebuah organisasi untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi tersebut melalui kinerjanya.
6. Griya Yatim Cerdas adalah salah satu yayasan yang ada di Banjarmasin yang memiliki sumber pemasukan dengan menciptakan bisnis yang bermanfaat dan berkualitas. Usaha yang dimiliki yayasan ini yaitu produksi pukis dan ayam bakar madu di Banjarmasin. Yayasan yang baru saja didirikan pada awal tahun 2021 ini mempunyai keistimewaan yaitu mendonasikan sebagian besar keuntungannya kepada orang-orang yang membutuhkan. Griya yatim cerdas yang beralamat di Jl.Gatot Subroto X no.25 Pengambangan, Kec.Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan ini memiliki visi dan misi mencetak generasi cerdas dan go- digital.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian, tentunya perlu penelitian terdahulu demi membandingkan penelitian yang dilakukan untuk menghindari dari plagiarism atau penjiplakan dari kajian atau penelitian terdahulu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan, yaitu :

1. Penelitian oleh Nur Khoirun Ni'ariza (2012) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja

Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian, menunjukkan bahwa di kantor bupati Malang bagian tata usaha berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk peningkatan kinerja di kantor bupati Malang bagian tata usaha terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dimana kedua hal tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan, yang membuat pegawai semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat dengan cepat mencapai tujuan organisasi. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada tempat penelitian dan persamaannya terletak pada jenis penelitian dan variabel.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Varian Kashira (2014) dengan judul, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura”. Menjelaskan bahwa Kualitas SDM dalam penanganan benih dan bibit masih terbatas dan para stake holder perbenihan tanaman hutan, baik itu produsen atau konsumen belum sejalan dalam penggunaan benih dan bibit berkualitas. Produksi penyediaan benih ini berangsur menurun yang dikarenakan kualitas penanganan sumber daya manusia masih terbatas serta sumber benih yang sebagian besar masih terbatas juga. menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian lapangan, dan dengan hasil penelitian bahwa analisis motivasi kerja yang berhubungan

dengan produktivitas kerja karyawan pada Balai Perbenihan Tanaman Hutan bahwa faktor yang saling berkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah prestasi, pengakuan dan penghargaan, gaji, kondisi kerja serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Maka dalam hal ini harus adanya perhatian penuh dalam indikator yang dapat meningkatkan motivasi maupun produktivitas yang dapat dikaitkan apabila motivasi meningkat maka produktivitas pun akan meningkat. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian adalah terletak pada tempat penelitian dan persamaannya terletak pada jenis penelitian yaitu membahas tentang motivasi kerja, kondisi kerja serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

3. Rizal Anshari (11131161227), Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Jurusan Perbankan Syariah 2015, Dengan Judul Skripsi “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Griya Yatim Cerdas (Tinjauan Ekonomi Islam)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan Griya Yatim Cerdas dalam tinjauan Ekonomi Islam. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan pengembangan Griya Yatim Cerdas dan pengembangan sumber daya manusia pada Bank Syariah. Pengembangan sumber daya manusia pada Griya Yatim Cerdas dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian pada saat sekarang sedangkan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian

untuk masa yang akan datang. Pelatihan untuk peningkatan kinerja jangka pendek sedangkan pengembangan untuk peningkatan kinerja jangka panjang. Bentuk pengembangan sumber daya manusianya dengan pendidikan dan pelatihan (*workshop*) ekonomi Islam.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, adapun hal yang membedakan dengan yang peneliti lakukan yaitu terdapat dalam subjek penelitian, objek penelitian, dan tempat penelitian yang diambil oleh peneliti. Adapun persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian

No.	Nama Peneliti/ Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nur Khoirun Ni'ariza (2012)/ Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha).	Sama-sama meneliti tentang kepemimpinan dan metodologi penelitian juga menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.	Subjek, objek, dan tempat penelitian yang diambil oleh peneliti berbeda.
2.	Varian Kashira (2014)/Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura	Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja dan metodologi penelitian sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.	Subjek, objek, dan tempat penelitian yang diambil oleh peneliti berbeda.
3.	Rizal Anshari (2015)/ Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Griya Yatim Cerdas	Penelitian sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.	Subjek, objek, dan tempat penelitian yang diambil oleh peneliti berbeda.

	(Tinjauan Ekonomi Islam)		
--	--------------------------	--	--

Sumber: Muti Rahmah Muhlyza, data diolah dari data sekunder, 2022

G. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan skripsi ini , maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, yang sistematika tersebut sebagai berikut :

1. Bab I, merupakan pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah dari penelitian yang akan dilakukan, menguraikan permasalahan terkait penelitian ini tentang masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dirumuskanlah permasalahan penelitian dan ditetapkan tujuan penelitiannya. Lalu disusunlah signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka dan sistematika penulisan.
2. Bab II, berisi landasan teori yang menjadi acuan untuk data yang diperoleh, seperti teori kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, kepemimpinan dalam Islam, dan motivasi kerja Islam yang meenerangkan, menguraikan dan mengimpormasikan berbagai elemen teori sehingga membentuk suatu format pemikiran teoritis yang utuh, logos, kritis dan sistematis.
3. Bab III, merupakan metode penelitian yang merupakan cara yang ditempuh untuk melakukan penelitian lapangan, terdiri atas: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, tahapan pengolahan data, dan tahapan penelitian.

4. Bab IV, berisi laporan penelitian dan analisis data yang memberikan penjelasan tentang analisis kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Griya Yatim Cerdas menurut perspektif Islam.
5. Bab V, berisi simpulan dan saran-saran

