

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berperan penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dikelola agar produktivitas perusahaan dapat dikembangkan. Tinggi rendahnya produktivitas tersebut bergantung pada operasional kinerja karyawan untuk jangka panjang. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi harus ada sesuatu yang menunjang. Adanya pihak yang mengontrol dengan baik dan tepat dapat membantu meningkatkan produktivitas yang baik. Dampak yang diharapkan dari peningkatan tersebut adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan menerapkan indikator pendukung yang harus diterapkan secara tepat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Seseorang yang memegang peran dalam suatu organisasi harus mampu menjaga tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Keberhasilan kinerja karyawan ditentukan oleh tanggung jawab yang dijalankan dalam tugasnya.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan. Namun penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas.

Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.¹ Kualitas diri setiap orang berbeda, tidak dapat disamakan antara satu orang dengan orang yang lain. Dalam hal ini kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti oleh individu dalam hal ini orang yang memimpin suatu organisasi. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja individu. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan berhasil

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 481

menjalankan tugasnya dan tujuan suatu lembaga dapat tercapai sesuai apa yang di rencanakan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.² Pemimpin membawa pengaruh yang besar bagi karyawannya. Pemimpin memiliki tantangan yang besar untuk menggerakkan bawahannya agar bekerja menggunakan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Terkadang pemimpin hanya menggunakan kekuasaan mutlak hanya digunakan untuk kepentingan pribadi, bukan untuk kepentingan semuanya. Karena hal ini akan membawa suasana tidak harmonis dalam suatu lembaga atau organisasi.

Penerapan model kepemimpinan yang baik dan sejalan dengan karyawannya akan membawa dampak yang baik pula untuk mencapai sebuah tujuan. Karena antara pimpinan dan bawahan memiliki tujuan yang searah sehingga akan ada timbal balik yang bagus. Tetapi, sebaliknya apabila pemimpin memiliki tujuan dan cara memimpin yang bertolak belakang dengan kondisi karyawan yang ada, bisa jadi kinerja karyawan menjadi menurun.

Mitchell berpendapat bahwa Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yakni tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.³ Kinerja karyawan berbanding lurus dengan motivasi kerja. Apabila motivasi yang didapatkan karyawan sedikit maka kemungkinan yang

² Edy Sutrisno, *Manajaemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2017), hal 214

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 484

terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan atau lembaga perlu memberikan motivasi sebagai bentuk peningkatan kualitas kinerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak pernah mendapat dorongan berupa motivasi dari pimpinan cenderung akan melakukan pekerjaan biasa saja. Berbeda dengan mereka yang mendapatkan motivasi yang cukup kuat dari pihak perusahaan, maka hasil pekerjaan mereka pasti akan baik pula.

Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁴ Menjadi tugas seorang pemimpin untuk memberikan atau mengatur pemberian motivasi kerja yang tepat. Setiap karyawan memiliki permasalahan yang tidak sama sehingga tingkat mental atau kejiwaannya pun berbeda. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan maka mampu mendorong kinerja yang lebih baik.

Tidak hanya motivasi kerja, kompensasi juga mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi menjadi tujuan utama seseorang bekerja. Adanya kompensasi yang didapatkan akan membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari seorang karyawan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 588

ditetapkan.⁵ Jadi, kompensasi merupakan imbal balik dari tenaga yang sudah diberikan seseorang kepada perusahaan yang membawa kemajuan sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Kompensasi sebagai aspek yang sangat sensitif dalam suatu hubungan kerja. Pemberian kompensasi yang tidak sehat akan menimbulkan kecemburuan sosial dalam lingkungan kerja. Keadilan dalam kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan karena mereka akan merasa pekerjaan yang dilakukan dengan maksimal dihargai dengan keadilan. Apabila kompensasi dikelola dengan baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dengan menggunakan variabel X Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin dan variabel Y nya kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh.⁶ Dalam penelitian ini akan meneliti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Variabel kompensasi menarik untuk diteliti agar peneliti tahu ada atau tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan karena peneliti sebelumnya telah meneliti tetapi tidak ada pengaruh.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 218

⁶ Riga Putra Kurniawan, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta*, (Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, 2016), dalam https://repository.usd.ac.id/5935/2/122214059_full.pdf, diakses pada 02 Juli 2019 pukul 00.50

Dalam jurnal Wijaya dan Suhaji yang meneliti terkait Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, mereka merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan sebagainya.⁷ Dengan adanya rekomendasi tersebut, peneliti akan mengambil variabel Gaya kepemimpinan saja. Hal ini dikarenakan di zaman globalisasi seperti ini semua serba digital, seorang pemimpin merupakan tonggak utama penentu kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu lembaga harus tepat agar kinerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Puspita, Susilo dan Iqbal dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja, kemampuan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan bahwa ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi konflik, kompensasi, komunikasi, stress kerja dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.⁸ Dalam Penelitian ini akan diambil salah satu variabel dari yang disarankan peneliti terdahulu yakni Kompensasi.

⁷ Andre Wijaya dan Suhaji, "*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*", Semarang : STIE Widya Manggala, Tth, Hal 15

⁸ Sukma Putri Jaya.P, Heru Susilo dan Mohammad Iqbal, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 15 No. 1 Oktober 2014)

Pemimpin dapat melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena peningkatan kinerja karyawan menjadi ruh utama suatu perusahaan atau lembaga untuk menjaga citra diri. Cara lain yang dapat dilakukan selain penerapan gaya kepemimpinan, pemberian motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang tepat, misalnya mengukur kemampuan diri karyawan, analisis stress kerja karyawan, dan lain sebagainya.

Sama halnya dengan lembaga keuangan terutama yang berbasis syariah, senantiasa memperbaiki performa lembaga yang sesuai dengan syari'ah. Bukan hanya peraturan yang ada didalam lembaga, tetapi pelaku dituntut mengikuti aturan syari'ah yang ada pula. mampu belajar lebih baik perihal kinerja yang telah dijalankan. Lembaga keuangan di Indonesia terbagi menjadi lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank. Perbankan syariah adalah salah satu dari lembaga keuangan bank dimana menurut Undang Undang Perbankan Syariah nomor 21 tahun 2008 adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenis terdiri atas bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).⁹

Lembaga keuangan bukan bank yang ada di Indonesia salah satunya adalah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Sebagai lembaga

⁹ Otoritas Jasa Keuangan, <https://www.ojk.go.id/id/Default.aspx>, diakses pada Rabu, 10 Juli 2018

keuangan yang resmi, BMT memiliki landasan hukum di Indonesia yang dalam badan hukum seperti koperasi. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan dan UKM Nomor 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang petunjuk pelaksanaan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah, koperasi syariah banyak yang berdiri dan beroperasi selayaknya lembaga koperasi namun dengan dilandaskan pada prinsip-prinsip syariah.

BMT berasaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berlandaskan prinsip syariah Islam, keislaman, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dengan demikian keberadaan BMT menjadi organisasi yang sah dan legal. Sebagai lembaga keuangan syariah, keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mau tumbuh dan berkembang. Keterpaduan mengisyaratkan adanya harapan untuk mencapai sukses di dunia akhirat juga keterpaduan antara sisi maal dan tamwil (sosial dan bisnis).¹⁰ Kekeluargaan dan kebersamaan berarti upaya untuk mencapai kesuksesan tersebut diraih secara bersama. Kemandirian berarti BMT tidak dapat hidup hanya dengan bergantung pada uluran tangan pemerintah, tetapi harus berkembang dari meningkatnya partisipasi anggota masyarakat, untuk itulah pola pengelolaannya harus profesional.

Tulungagung merupakan salah satu diantara beberapa daerah di Indonesia yang memiliki BMT dengan jumlah banyak. Pelaksanaan operasional BMT berada di bawah naungan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha

¹⁰ Muhammad Ridwan, *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, (Yogyakarta : UII Press, 2004), hal 126

Kecil (PINBUK) dan mendapatkan legalitas dari menteri koperasi pengusaha kecil dan menengah, dinas atau badan koperasi di masing-masing daerah. PINBUK memiliki peran dalam pembangunan sosial ekonomi bangsa dengan strategi menumbuhkembangkan kelembagaan swadaya masyarakat Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang dapat dijangkau dan melayani lebih banyak unit usaha mikro dengan pendekatan yang profesional, terintegrasi dan tidak bertentangan dengan kaidah syariah dan agama apapun.¹¹

Hadirnya PINBUK di Tulungagung memberikan ruang bagi BMT untuk mendapatkan pembinaan agar lebih maju. BMT binaan PINBUK Tulungagung sampai saat ini ada 17 BMT, yaitu BMT Pahlawan, BMT Muamalah, BMT Istiqomah, BMT Ar Rahman, BMT Sahara, BMT Dinar Amanu, BMT Sinar Amanah, BMT Harum, BMT Ummatan Wasathon, BMT Istiqlal, BMT Matahari Artha, BMT Syariah Pare, BMT Rahmad Kediri, BMT Usaman Trenggalek, BMT Agridama Blitar, BMT Ar Ridho Kediri, BMT Assalam Kediri. Beberapa BMT tersebut tidak semuanya berada di Tulungagung. BMT yang terletak di Tulungagung diantaranya seperti BMT Pahlawan, BMT Muamalah dan BMT Istiqomah.

Banyak BMT yang berkembang di Tulungagung, dalam hal ini peneliti mengambil fokus penelitian hanya pada 3 BMT yakni pada BMT Pahlawan, BMT Muamalah dan BMT Istiqomah karena terbatasnya waktu dan ketiga BMT tersebut menurut peneliti sudah mewakili beberapa BMT

¹¹ Pinbuk Indonesia, dalam <http://pinbuk.id/>, diakses pada Rabu, 10 Juli 2019 pada pukul 01.57

binaan PINBUK yang lain. Ketiga BMT tersebut memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disana. Agar peneliti tahu faktor apa saja yang bisa berpengaruh dalam kinerja karyawan pada BMT tersebut sehingga nanti bisa diterapkan pada BMT lain untuk menjadi lebih berkembang. Karena BMT Pahlawan, BMT Muamalah dan BMT Istiqomah merupakan BMT yang cukup berkembang dari tahun ke tahun.

Data masing-masing BMT adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Anggota Tahun 2016-2018

Nama Lembaga	Tahun	Jumlah Anggota	Jml Karyawan
BMT Pahlawan	2016	13.470 orang	13
	2017	13.987 orang	14
	2018	14.460 Ang	14

Sumber : *diolah dari RAT BMT Pahlawan tahun 2018*

Data tersebut terlihat bahwa BMT Pahlawan memiliki perkembangan atau peningkatan jumlah anggota pada setiap tahun. Terbukti dengan tahun 2016 memiliki anggota sebesar 13.470 orang. Pada tahun selanjutnya yakni pada tahun 2017 jumlah anggota mengalami kenaikan sejumlah 13.987 orang. Pada tahun berikutnya yakni tahun 2018 mengalami kenaikan jumlah anggota lagi menjadi 14.460 orang anggota. Adanya kenaikan jumlah anggota, terjadi penambahan kuantitas karyawan pada tahun 2017 yang mana pada tahun 2016 hanya 13 orang karyawan pada tahun 2017 menjadi 14 orang dan bertahan sampai tahun 2018. Hal ini perlu memiliki kualitas SDM yang baik agar anggota yang telah mempercayakan BMT Pahlawan semakin meningkat.

Tabel 1.2
Data Jumlah Anggota Tahun 2016-2018

Nama Lembaga	Tahun	Jumlah Anggota	Jml Karyawan
BMT Muamalah	2016	1.472 orang	4
	2017	1.935 orang	6
	2018	2.146 orang	7

Sumber : *diolah dari RAT BMT Muamalah tahun 2018*

Data tersebut terlihat bahwa BMT Muamalah memiliki perkembangan yang baik terlihat dengan tahun 2016 jumlah anggota yang dimiliki adalah 1.472 orang anggota meskipun hanya memiliki 4 orang anggota. Pada tahun selanjutnya yakni tahun 2017 bertambah lagi jumlah anggotanya sebesar 1.935 orang dan kuantitas karyawannya juga bertambah menjadi 6 orang dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 semakin meningkat lagi jumlah anggota yang bergabung menjadi 2.146 orang anggota dan jumlah karyawannya meningkat menjadi 7 orang. Adanya kenaikan jumlah karyawan menunjukkan bahwa BMT tersebut membutuhkan karyawan dengan kualitas kerja yang baik agar bisa bergabung menjadi karyawan.

Tabel 1.3
Data Jumlah Anggota Tahun 2016-2018

Nama Lembaga	Tahun	Jumlah Anggota	Jml Karyawan
BMT Istiqomah	2016	8.211 orang	12
	2017	7.905 orang	13
	2018	7.873 Ang	15

Sumber : *diolah dari RAT BMT Istiqomah tahun 2018*

Tabel 1.3 tersebut data pada BMT Istiqomah menunjukkan bahwa pada perkembangan jumlah anggota dan jumlah karyawan dari tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami naik turun. Pada tahun 2016 memiliki jumlah anggota sebesar 8.211 orang anggota dengan jumlah karyawan sebesar 12 orang. Kemudian pada tahun 2017 terjadi penurunan jumlah anggota sejumlah 7.905 orang anggota tetapi kuantitas karyawan naik menjadi 13 orang karyawan. Selanjutnya pada tahun 2018 jumlah anggota menurun lagi menjadi 7.873 orang anggota tetapi kuantitas karyawan

meningkat menjadi 15 orang karyawan. Perkembangan jumlah anggota mungkin saja dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan.

Untuk menjaga kinerja karyawan, perlu mengetahui kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dan juga pemimpin atau atasan. Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu.¹² Banyak faktor yang berhubungan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Seorang karyawan akan bekerja keras untuk mencapai suatu hasil yang memuaskan, pencapaian tersebut diharapkan untuk memberikan kepuasan kerja yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja. Tetapi semua itu tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang mampu memahami kemauan bawahannya untuk mencapai hasil tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan banyaknya teori mengenai penerapan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu lembaga keuangan syariah, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Penelitian terkait gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi ini mengambil tempat di beberapa BMT Binaan PINBUK Tulungagung yaitu pada BMT Pahlawan, BMT Muamalah dan BMT Istiqomah. Hal ini didasarkan pada :

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016), hal 486

1. Adanya pemimpin yang masih otoriter dalam menerapkan kepemimpinan pada BMT.
2. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan karena merasa malas di kantor saat tidak ada nasabah.
3. Pemberian kompensasi yang dianggap kurang oleh karyawan sehingga masih ada yang mengeluh.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka untuk lebih lanjut penulis akan menguraikan tentang “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Maal wat Tamwil Binaan PINBUK Tulungagung**”. Sehingga dalam penulisan ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT binaan PINBUK Tulungagung ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Menambah pengetahuan peneliti selanjutnya dan bagi para pembaca sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapapun.

2. Secara Praktis

- a. Bagi lembaga

Dapat memperbaiki potensi dan kualitas kinerja karyawan yang sesuai dengan passion yang dimiliki.

- b. Bagi Stakeholder

Meningkatkan kepercayaan stakeholder dalam pengembangan potensi kinerja karyawan dengan melihat faktir yang ering terjadi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi serta rujukan untuk memperbaiki penelitian sebelumnya. Selain itu dapat disempurnakan menjadi lebih baik.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subyek penelitian dan lokasi penelitian dengan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel yang diteliti

Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan, penulis akan menentukan variabel-variabel sebagai berikut :

a) Variabel bebas (variabel independen) diasumsikan dengan X

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (X₁) gaya kepemimpinan, (X₂) Motivasi kerja dan (X₃) kompensasi.

b) Variabel terikat (variabel dependen) diasumsikan dengan (Y),

dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

b. Populasi atau subyek penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada BMT Binaan PINBUK Tulungagung yang memenuhi kriteria peneliti yakni Karyawan pada BMT Pahlawan Tulungagung, BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

Penegasan konseptual adalah penegasan berdasarkan teori yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pemahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul skripsi.

a. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan indikator gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.¹³

b. Indikator Motivasi kerja diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.¹⁴

¹³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2011). Hal 43

¹⁴ Robbins P. Stephen, *Essentials of Organizational Behavior*, (New jersey : Prentice-Hall, Inc, 2006), <http://blogger-viens.blogspot.com/2013/01/motivasi.html> diakses pada Kamis, 24 Januari 2019 pukul 05.07

- c. Indikator kompensasi diantaranya adalah upah dan gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas.
- d. Indikator kinerja diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.¹⁵

2. Penegasan Operasional

Penegasan operasional adalah definisi yang mengarah kepada operasionalisasi penelitian, yang didasarkan atas sifat-sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati, lebih dititikberatkan pada pengertian yang diberikan oleh peneliti.

- a. Secara operasional bahwa variabel (X_1) gaya kepemimpinan diukur oleh sifat dan kebiasaan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam suatu lembaga.
- b. Dipotret dari Variabel motivasi kerja diukur oleh teori kebutuhan yang dikembangkan oleh suatu lembaga.
- c. Kompensasi secara operasional diukur oleh penghargaan yang diberikan lembaga terhadap karyawannya atas kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan.
- d. Kinerja dapat diukur dari segi kualitas untuk meningkatkan suatu hasil kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

¹⁵ Robbins P, Stephen, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Gramedia, 2006). Hal 56

H. Sistematika Penyusunan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang uraian terkait Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Landasan teori ini berisi tentang teori-teori sebagai hasil dari kajian pustaka. Teori yang sudah didapatkan digunakan sebagai landasan bagi penulisan untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul yang ada dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, lokasi penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai semua temuan–temuan yang didapatkan dalam penelitian dan pembahasan secara deskriptif. Yang terdiri dari deskripsi data, pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah sehingga dapat diketahui inti dari penelitian yang dilakukan dan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian secara mendalam.