

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam membangun sebuah lembaga keuangan terlebih dahulu yang harus dipahami adalah tentang kehidupan berorganisasi. Faktor manusia yang menjadi masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Di dalam kehidupan manusia hampir setiap kebutuhan perseorangan merupakan hasil kerja sama.¹ Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.²

Tujuan dari pengorganisasian ialah untuk membimbing manusia bekerja sama secara efektif.³ Tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota sebuah perusahaan. Perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan.⁴

Perusahaan tersebut membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang baik untuk pemimpin maupun karyawan. Sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM, di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan

¹Yayat M. Herujito, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Grasindo, 2001), hal.04

²Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 73

³George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 73

⁴Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen...*, hal. 281

(2) tujuan untuk karyawan.⁵ Agar manajemen bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dalam sebuah lembaga keuangan. Kinerja yang baik adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perkembangan hidup perbankan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelola sumber daya manusia yang dimaksud adalah perusahaan mampu untuk menyatukan karyawan dengan pimpinan dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Bank syariah atau lembaga keuangan syariah, mendasarkan dirinya pada operasional syariah yang diturunkan dalam ekonomi Islam. Baik itu berbentuk Bank, Koperasi, BMT, maupun berbentuk BPRS. Koperasi Jasa Keuangan Syariah sebagai sebuah institusi, ia hidup tumbuh dan berkembang di tengah masyarakat. Semakin maju masyarakatnya diharapkan pula lembaga keuangan syariah dapat mengikuti zaman.

Oleh karena itu, jika lembaga keuangan mikro syariah maju dan berkembang maka seharusnya masyarakat bisa pindah di lembaga keuangan

⁵Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Grealia Indonesia, 2004), hal. 14

syariah bukan di bank konvensional. Demikian pula penerapan Syariah secara murni ditentukan pula oleh lingkungannya, semakin dekat masyarakat tersebut, maka semakin sempurna pula penerapan syariah. Oleh karena itu lembaga keuangan syariah harus bekerja sama dengan semua kekuatan Islam agar pelaksanaan Islam dalam masyarakat tersebut semakin berkembang.⁶

Meskipun kehadiran Koperasi Jasa Keuangan Syariah dianggap relatif masih baru di tengah-tengah masyarakatnya, namun banyak orang-orang yang memiliki perhatian terhadap lembaga kecil ini. Oleh karena itu, perlu adanya pembinaan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah, serta dibutuhkan pula perantara untuk terjalinnya komunikasi dan jaringan antar Koperasi Jasa Keuangan Syariah, ataupun penghubung antara lembaga ekonomi Islam yang lebih besar.

Koperasi Jasa Keuangan Syariah menerapkan prinsip syariah yang mudah dikenal oleh masyarakat baik di perkotaan maupun di pedesaan. Pembangunan usaha kecil telah dirintis sebagai tujuan utama Koperasi Jasa Keuangan Syariah untuk memberdayakan masyarakat. Di samping itu juga merangkul masyarakat yang bukan pengusaha, yaitu masyarakat-masyarakat kecil yang belum tersentuh oleh perbankan secara umum. Dengan cara seperti itu, Koperasi Jasa Keuangan Syariah bisa menjangkau dan menyadarkan masyarakat kecil tentang arti pentingnya menabung.⁷

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang, seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip

⁶*Ibid.*, h. 83

⁷Arif Misbahul Masruri, *Sistem Tabungan Kotak di BMT Amanah Watulimo*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan: 2014), hal. 04

koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi yang berdasar atas asas kekeluargaan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan perundang – undangan UUD 1945 dan berlandaskan Pancasila. Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur.

Dalam menerapkan perkoperasian di Indonesia, berbagai macam tantangan serta hambatan yang berbeda-beda dari tiap era di Indonesia. Koperasi telah banyak berdiri mulai dari koperasi yang didirikan oleh negara pada era Orde Baru seperti Koperasi Unit Desa maupun koperasi yang memang didirikan oleh masyarakat itu sendiri, sehingga telah banyak koperasi berdiri jatuh dan bangun dari tahun ke tahun memiliki ceritanya masing-masing dalam perkembangan kehidupan berkoperasi masyarakat serta koperasi itu sendiri.⁸

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri (TAM Syariah) adalah koperasi yang bidang usahanya menghimpun dana dari para Anggota dalam bentuk simpanan kemudian menyalurkan dananya dalam bentuk pinjaman kepada Anggota. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah ini awalnya bernama KSP “Pelindung” yang berkedudukan di Desa Sukomoro Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk yang didirikan pada tahun 1970 dengan wilayah kerja meliputi Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

⁸ <http://etd.repository.ugm.ac.id>. Diakses pada tanggal 26 maret 2019 pukul 21.47

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan dibutuhkan perbaikan yang dimulai dari sistem kepemimpinan pemimpin dilihat dari karakteristik gaya memimpinnya.

Motivasi dan pelatihan kerja yang diberikan lembaga kepada karyawan merupakan faktor pendukung yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan yang bermutu tinggi kepada nasabah . Sehingga, Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah tersebut dapat bersaing dengan Lembaga Keuangan berbasis syariah lainnya.

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Sumber Daya manusia yang ikut terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas operasional dalam suatu organisasi terdiri atas berbagai jenis dan tingkat, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai dengan pimpinan puncak suatu organisasi. Masing-masing sumber daya ini memberikan kontribusi-kontribusi yang berbeda dan masing-masing juga memiliki fungsi dan peranan yang berbeda pula, namun kontribusi dan fungsi-fungsi ini saling berkaitan untuk mendukung berjalannya aktivitas dan seluruh kebijakan yang

telah ditetapkan oleh organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula dengan gaya kepemimpinan dalam hakikatnya manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus memiliki pemimpin yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Oleh karena itu harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan organisasi⁹.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Karna pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan-tujuan, memberi motivasi-motivasi dan melakukan tindakan-tindakan kepada bawahannya. Di mana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerja sama.

Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Sedemikian rupa, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk

⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi 4, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 304

mempengaruhi orang lain, dalam hal ini adalah para bawahannya sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Dari seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dituntut kemampuan tertentu yang tidak dimiliki oleh sumber daya manusia lainnya dalam organisasi.¹⁰

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berhubungan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi dan menyalurkan kebutuhan individual tertentu agar dapat memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.¹¹

Apabila seorang karyawan dalam dirinya tidak tertanamkan motivasi untuk maju dan sikap yang tidak baik maka akan berdampak pada kinerja dari karyawan tersebut, selain motivasi sebagai pendorong kesuksesan karyawan

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 62-63

¹¹ Makmuri Muclas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2012) hal.179

dalam mencapai tujuan organisasi pelatihan perlu diadakan untuk meningkatkan skill yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugas sesuai kedudukannya.

Pelatihan Kerja merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.¹²

Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

Kinerja atau *performance* mengenai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kemajuan sebuah lembaga keuangan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi efektivitas kerja individu. Sehingga keberhasilan maupun kegagalan organisasi tergantung pada kinerja individu dalam organisasi.

¹² Marnawati, Sukmawati Marjuni, dan Inrayani Nur, "Analisis Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Polres Kepulauan Selayar", (Makasar : Jurnal Majemen Ekonomi Edisi III,2016). hal.71

Kinerja karyawan merupakan perilaku pekerja yang dapat dipantau, diukur, dan dinilai dalam tingkat individu.

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung
Tahun 2016-2018**

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	29
2	2017	26
3	2018	25

Sumber : Data Sekunder RAT Tahun 2016 - 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan dikarenakan beberapa karyawan mengundurkan diri sebagai petugas lapangan. Sedangkan pada tahun 2017 ke tahun 2018 juga mengalami penurunan dikarenakan salah satu karyawan mengundurkan diri menikah dan fokus kepada keluarga dan yang lainnya dipindah tugaskan ke kantor cabang lain.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung yang merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang terus berupaya menunjukkan eksistensinya di Kota Tulungagung.

Alasan peneliti mengambil penelitian ini karena dilihat dari gaya kepemimpinan dilembaga yang mengalami perubahan struktuk jabatan terutama jabatan pemimpin yang dialkukan sebelum masa jabatan habis atau

mutasi, karena hal tersebut adaptasi pemimpin baru mempengaruhi kondisi karyawan dan lingkungan kerja. Dilihat dari motivasi yang diberikan lembaga untuk karyawan belum sesuai dengan posisi, kemampuan serta masa kerja yang sudah dicapai oleh karyawan serta kurangnya fasilitas kantor yang tidak bisa memberikan kenyamanan bagi karyawan. Dan dilihat dari pelatihan kerja yang diberikan lembaga, karena banyak karyawan baru yang belum memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Dari sini, peneliti bermaksud menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik dan ingin mengetahui tentang ruang lingkup dari pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri. dan oleh karena itu peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu: Penelitian ini membahas tentang bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang dan agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri?

D. Tujuan Penelitian.

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung. Untuk memudahkan pencapaian tujuan utama tersebut, maka penulis mempunyai tujuan dan sub masalahnya, yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.
2. Untuk menguji pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

3. Untuk menguji pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.
4. Untuk menguji pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi lembaga maupun pihak yang terlibat didalamnya, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung, serta bisa dijadikan sebagai bahan referensi pada penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan menentukan keputusan berkaitan dengan strategi dalam Manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya dibidang penilaian kinerja karyawan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja

b. Bagi Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah nilai pengetahuan dan wawasan mengenai Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah

yang terkait pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai tambahan referensi kepustakaan di IAIN Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan referensi serta memberikan perbaikan pada penelitian yang sejenis namun dengan faktor yang berbeda.

F. Ruang lingkup dan Keterbatasan Penelitian.

1. Ruang Lingkup.

Penelitian ini memiliki ruang lingkup dan pembatasan masalah agar pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Ruang lingkup penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri tulungagung. Ruang lingkup pada penelitian ini terdiri dari variabel-variabel yang meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan pelatihan kerja (X_3). Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Batasan Penelitian.

Adapun batasan penelitian ini difokuskan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.
- b. Pembahasan ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

G. Penegasan istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman, memudahkan menelaah dan memahami pokok-pokok permasalahan dalam uraian selanjutnya, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan pengertian yang ada dalam judul diatas.

1. Definisi Konseptual.

- a. Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan.¹⁴
- b. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.¹⁵

¹⁴ Onny juwono dan Yuliana Wangsadinat, "Kreativitas, Gaya Pemimpin Dan Kompetensi Dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan", (Jakarta Selatan : Jurnal The WINNERS, Vol 11 No 1, 2010) hal. 56

¹⁵ Masykur Wiratno, *Pengantar Kewirausahaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2001) hal. 204

- c. Pelatihan Kerja merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.
 - d. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.¹⁶
2. Penegasan Operasional.

Dari definisi konseptual diatas maka dalam penelitian ini dapat dijelaskan maksud dari judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Kerja (Studi Kasus di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung)” adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan yang baik maupun tidak, motivasi yang sesuai harapan atau keinginan dari karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

¹⁶ M. Ismail Yusanto dan M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal. 199

H. Sistematika Skripsi

Sistematika penelitian ini berisi tentang isi keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai alasan pemilihan judul atau Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian, Penegasan Istilah dan Sistematika Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang membahas variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Karyawan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang uraian dan penjelasan tentang Pendekatan dan Jenis 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

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data yaitu gambaran umum KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung Serta Temuan dari Penelitian, dan Pengujian Hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN HASIL

Pada bab ini akan membahas mengenai pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan terhadap karyawan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Tulungagung.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan penelitian yang berisi kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah diuraikan pada sub bab-sub bab sebelumnya dan saran-saran yang dapat diberikan.