

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis, Sebuah perusahaan akan tercapai tujuannya apabila didukung oleh beberapa elemen dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu pendukung penting dalam sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan adalah orang yang menjual jasa berupa tenaga maupun fikirannya dan mendapatkan kompensasi berupa hasil yang telah diporelehnya. Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan (karyawan) secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada.

Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapian merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Maka perlunya menerapkan sebuah kerja karyawan dengan baik.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dalam memahami seorang karyawan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkungara, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman), dan motivasi (kesungguhan waktu).

Faktor penentu pencapaian kinerja dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang diilahi dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi, situasi, dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah yang

tinggi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan kinerja agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.²

Namun, penulis dalam penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi. Karena penulis merasa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan gaya pemimpin yang dilakukan tegas, bijak, dan bertanggungjawab. Lingkungan kerja atau fasilitas yang diberikan akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan itu sendiri dalam bekerja, Pemberian insentif diberikan penghargaan berupa bonus kepada karyawan apabila mencapai target yang dicapainya.

Menurut Robbins dan Judge kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai sebuah visi atau tujuan.³ Sedangkan menurut Griffin dan Ebert kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴ Gaya kepemimpinan adalah perpaduan dari watak dan pengalaman seorang pemimpin dan kondisi di dalam perusahaan yang ia jalankan. Jadi, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para awahannya. Pola perilaku yang dimaksud tersebut

² Akhmad Ilmam Fanan & Iwan Purnomo Adi, *Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan*, Jurnal of Economic And Business, Vol. 1, No, 2, 2021, hal. 34

³ Sukarman Purba, dkk, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 03

⁴ Sutarjo Wijono, *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*, (Jakarta: Prenada Group, 2018), hlm. 01

bersifat dinamis, bukan statis. Artinya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berubah-ubah sesuai dengan kuantitas dan kualitas bawahannya, situasi dan budaya dari sistem sosialnya.

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.⁵ Menurut Danish lingkungan kerja adalah tolak ukur kepuasan karyawan, terkait pada suasana tempat bekerja dengan fasilitas yang aman sehingga keperluan karyawan cenderung terpuaskan.⁶ Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat emosional karyawan oleh sebab itu lingkungan kerja harus tetap diperhatikan. Karena apabila karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka aktivitas kerja karyawan akan menjadi efektif. Hal ini tentu saja berdampak bagi kinerjanya dan baik bagi kelangsungan perusahaan.⁷

Faktor lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang sehat, secara langsung maupun tidak langsung ikut mendorong peningkatan kerja dirinya. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik

⁵ Rais Dera Pua Rawi, *Manajemen Karir Teori dan Praktik*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), hlm. 37

⁶ Surajiyo, *Penelitian sumber daya manusia, pengertian, teori, dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*, (Yogyakarta: Depublish, 2020), hlm. 51

⁷ Danyswara Negara, *Pengaruh insentif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 7, No. 5, 2018, hal. 01

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik, karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Hubungan ini juga dimaknai, dimana jika semakin baik tingkat kondisi lingkungan kerja karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan karyawan dalam bekerja. Namun, sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada semakin kurang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan dalam bekerja, maka hal ini juga akan menurunkan kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

Faktor karyawan merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses sumber daya manusia sehingga diperlukan karyawan keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar karyawan digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan seperti pemberian insentif. Menurut Nitisemito insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.⁸ Menurut Pangabean menyatakan, Insentif adalah

⁸ Bachruddin Saleh Luturlean, *Strategi Bisnis Pariwisata*, (Bandung: Humaniora, 2019), hal. 2019), hlm. 203

kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.⁹

Jika karyawan telah memberikan hasil kerja yang optimal dan melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan, maka perusahaan akan memberikan insentif sebagai balas asa kepada karyawan yang telah bekerja lebih giat. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, jika semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini akan dapat berdampak semakin tinggi yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut. Namun, jika semakin rendah penghargaan dalam bentuk insentif yang diberikan organisais kepada karyawannya dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka hal ini berakibat akan semakin rendahnya kinerja yang akan dihasilkan karyawan dalam bekerja.

Melalui cara-cara seperti yang diungkapkan di atas, kinerja karyawan diharapkan akan lebih baik lagi. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya kinerja buruk, maka yang terjadi adalah kemunduran pada

⁹ Ibid..., hlm. 203

perusahaannya. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya, apabila para karyawan semangat dan totalitas dalam bekerja dan juga berinovasi dalam hal-hal pekerjaan, maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut.

Kemunculan BMT sebagai salah satu lembaga keuangan syariah yang relatif baru menimbulkan tantangan besar bagi BMT itu karena sebagian besar masyarakatnya telah menggunakan keuangan non syariah. Sebagai lembaga keuangan syariah, berdasarkan asas pancasila dan UUD 45, BMT harus berpegang teguh pada prinsip prinsip syariah.

Dalam Undang-Undang Perkopersian No.25 tahun 1992 yang sudah direvisi menjadi Undang-Undang No.17 tahun 2012 (pasal 1 ayat 1) yang berbunyi keperasi atau BMT adalah lembaga keuangan yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi kebutuhan bersama dibidang ekonomi, social dan budaya sesuai dengan nilai prinsip koperasi.

Pada saat ini persaingan dilembaga keuangan khususnya syariah seperti Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) semakin ketat. Hal ini dilihat dari semakin banyaknya lembaga keuangan syariah baru yang berdiri. Untuk itu agar BMT tetap bisa bersaing dengan lembaga keuangan syariah lainnya, maka seorang pemimpin sangat dibutuhkan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, penulis mencoba

menerapkan konsep penelitian tersebut pada BMT Istiqomah Tulungagung dan BMT Muamalah Karangrejo Tulungagung.

BMT Istiqomah merupakan sebuah Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) sebagai Lembaga Ekonomi Rakyat (LER). BMT Istiqomah didirikan pada tanggal 3 Maret 2001 yang pada saat itu didirikan oleh 36 orang pendiri. Pada tanggal 4 Juni 2001 BMT Istiqomah diresmikan operasionalnya oleh direktur Pinbuk Tulungagung dengan sertifikat Binaan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) Tulungagung dengan nomor : 00101/52000/PINBUK/VI/2001.

Pada awal operasionalnya BMT Istiqomah hanya bermodalkan Rp. 15.000.000 yang dihimpun dari para anggotanya. Dalam operasionalnya para anggota BMT Istiqomah ini belum mempunyai kantor atau tempat yang tetap, namun kantor tersebut di peroleh dari menyewa kepada salah satu anggota masyarakat dengan biaya sewa secara kekeluargaan dan peralatan kantornya masih sederhana yang merupakan hibah dan pinjaman dari para anggotanya.

BMT Muamalah adalah Lembaga keuangan mikro syariah yang orientasinya pada profit *oriented dan no profit* yang didirikan oleh beberapa alumni STAIN Tulungagung pada rapat pembentukan koperasi pada tanggal 15 Juli 1998 yaitu Bapak Nyadien, Bapak Achmad Thohir, Bapak M. Agus Salim dan juga pihak-pihak lainnya seperti Bapak Isa Anshori dan Lyssa Sutiningsih yang kemudian disahkan oleh kantor Departemen Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah Kabupaten Tulungagung No.02/II/KDK.'13/18/VII/1998 pada

tanggal 28 Agustus 1998, dengan nama koperasi Baitul Maal Wa Tamwil (KBMT Muamalah).

Pada mulanya Kopsyah BMT Muamalah menjadi satu dengan BMT Pahlawan pusat pada tahun 1998 yang beralamatkan di Jl. HR Fatah Kios No. 33 yang bertempat depan pasar Ngemplak Tulungagung. Kemudian Kopsyah BMT Muamalah mulai berdiri sendiri dan mencapai tempat baru. Koperasi Syariah BMT Muamalah sebagai Lembaga keuangan mikro yang beralamatkan di Jl. Mayjend Sungkono XI/02 Kutoanyar Tulungagung. Telah beroperasi sejak tahun 1997 dan mendapatkan pengesahan dari Menteri Pengusaha Kecil dan Menengah RI dengan badan hukum No: 2/BH/KDK/13/18/1998.

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, baik melalui pelatihan, pemberian insentif, jenjang karier, dan lain sebagainya.

Fenomena-fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan di lingkungan BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung berdasarkan pengamatan penulis antara lain kurangnya pimpinan berkonsultasi dengan bawahan serta kurang menggunakan saran bawahan dalam mengambil keputusan. Kemudian pimpinan tidak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan pimpinan kurang intensif dalam memberikan pengarahan terhadap bawahan, tidak intensifnya pengarahan terhadap bawahan akan menurunkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya berpengaruh pada

kinerja yang tidak optimal. Di bagian pemberitaan BMT Muamalah Tulungagung dan BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung sehingga komputer dapat lebih terawat, dan kondisi demikian menyebabkan penurunan semangat kerja reporter karena suasana ruangan yang dirasakan tidak nyaman

Dengan demikian, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu lembaga keuangan khususnya di BMT Istiqomah Karangrejo dan BMT Muamalah Tulungagung. Semua hal tidak terlepas dari standardisasi yang di terapkan oleh organisasi. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penyusun ingin melakukan penelitian tentang permasalahan tersebut judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Istiqomah Karangrejo dan BMT Muamalah Tulungagung. Tujuan perusahaan atau organisasi dikatakan dapat berhasil dan sejahtera dikarenakan adanya peran seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi yang mampu memberikan dampak positif bagi karyawannya. Selain itu, bukan hanya pengaruh dari seorang pemimpin namun keberhasilan organisasi dikarenakan adanya seorang karyawan yang berkompeten. Dapat dikatakan karyawan adalah ujung tombak berdirinya sebuah organisasi atau perusahaan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung?
4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan isentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.
3. Untuk mengetahui insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.

4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih teori tentang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung serta diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai:

- a. Kajian keilmuan dibidang lembaga keuangan
- b. Sebagai kontribusi keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Akademik

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan daftar bacaan, referensi dan dapat memberikan sumbangan literature keputakaan IAIN Tulungagung

b. Bagi Lembaga Keuangan Syariah

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kerja khususnya pada kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo

Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung dan hal-hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai atau karyawan yang merujuk kepada kualitas pelayanan sehingga dapat mempertahankan nasabahnya.

c. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Dalam penelitian ini dimaksudkan agar bisa memberikan referensi dan informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel yang berbeda.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Pada penelitian ini akan membatasi obyek penelitian yang menjadi ruang lingkup adalah variabel yang akan diteliti terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yakni: gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), insentif (X3). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Guna untuk memperjelas ruang lingkup agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta untuk menghasilkan pembahasan agar lebih terarah fokus, dan tidak keluar dari permasalahan yang akan dibahas, maka keterbatasan pada variabel ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif. Serta responden yang ada dalam penelitian ini adalah para karyawan yang tergabung di BMT Istiqomah Karangrejo Tulungagung dan BMT Muamalah Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Istilah Konseptual
 - a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sikap atau perilaku seseorang dalam memimpin yang dijalankan dalam situasi, kondisi atau keadaan tertentu yang diarahkan melalui suatu proses komunikasi kearah suatu pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Nourthouse kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi kelompok demi mencapai tujuan bersama.¹⁰

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang disebut pegawai atau karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya yang akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.¹¹

c. Insentif

Insentif merupakan sebuah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja atau karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Insentif ini yang diberikan dapat dinilai menggunakan uang dan mempunyai kecenderungan dilakukan secara konsisten.¹²

¹⁰Husaini Usman, "*Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian dan Praktik*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 10

¹¹Pandi Afandi, "*Concept&Indicator Human Resources Management for Management Research*", (Yogyakarta: Deepublish, 2016) hlm. 151

¹²Wibowo, "*Manajemen Kinerja*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 289

d. Kinerja

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil yang nyata dari seseorang yang dari segi kuantitas ataupun kualitas berdasarkan sasaran, standart dan kriteria yang tela ditetapkan seelumnya.¹³

e. BMT

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) maupun deposito dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdarkan prinsip syariah melalui mekanisme yang lazim dala dunia perbankan.¹⁴

2. Penegasan Istilah Operasional

Secara operasional yang dimaksud “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Istiqomah Karangrejo dan BMT Muamalah Tulungagung” dalam penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada BMT Istiqomah Karangrejo dan BMT Muamalah Tulungagung.

¹³ Onita Sari Sinaga, dkk, "Manajamen Kinerja Dalam Organisasi", (Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 13

¹⁴ Makhalul Ilmi SM, *Teori dan Praktik Mikro Keunangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm. 67

H. Sitematika Skripsi

Bagian utama atau inti, terdiri dari enam bab dan masing-masing bab berisi sub-sub bab, antara lain:

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

BAB II Landasan Teori

Bab ini terdiri dari : Kerangka Teori, Kajian Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir Penelitian, Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan simple penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan, dan instrument penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Hasil penelitian, yang berisi diskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V Pembahasan

Dalam bab ini berisi temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.