

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah atau lebih dikenal dengan KSPPS, yang dulu lebih dikenal dengan BMT merupakan lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah yang berorientasi sosial keagamaan yang kegiatan utamanya menampung dana atau modal serta menyalurkan kembali kepada masyarakat yang membutuhkan modal sesuai prinsip-prinsip syariah yang telah ditetapkan. Keberadaan KSPPS selain dianggap sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti infak, zakat dan shodaqoh juga bisa dianggap sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif selayaknya bank bahkan sangat berperan sebagai lembaga keuangan mikro yang mampu menggerakkan sektor riil di masyarakat.<sup>1</sup>

Beberapa tahun ini lembaga keuangan syari'ah terus menunjukkan perkembangan yang cepat. Lembaga keuangan syari'ah banyak yang bermunculan, bahkan lembaga keuangan konvensional atau bank-bank konvensional mulai berlomba untuk membuka divisi syari'ah karena melihat minat masyarakat yang demikian tinggi terhadap produk lembaga keuangan syari'ah termasuk KSPPS. Perkembangan ini didukung oleh Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bunga bank haram hukumnya. Hal ini semakin mendorong perkembangan lembaga keuangan syari'ah dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat indonesia akan lembaga keuangan yang berbasis pada prinsip islam. Disisi lain aset yang diperoleh oleh lembaga keuangan syari'ah juga semakin meningkat.

Kenyataannya menunjukkan respon masyarakat sangat positif terhadap keberadaan BMT secara nasional. Terbukti dalam waktu relatif singkat pertumbuhan BMT sangat cepat, diperkirakan hingga Juni tahun 2010 telah berdiri lebih dari 5000 BMT. Begitu pula pertumbuhan BMT di Jawa Tengah

---

<sup>1</sup> Ahmad Jazuli dan Yuni Tanuar, *Lembaga-Lembaga Perekonomian Syari'ah*, Grafindo Persada, 2002, hlm. 183-184.

yang dimulai tahun 1995, menunjukkan pertumbuhan yang progresif bila dibandingkan dengan provinsi lain.<sup>2</sup>

Seiring dengan perkembangannya, jumlah lembaga keuangan syari'ah meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat diantara lembaga keuangan syari'ah lainnya dalam mendapatkan nasabah. Pelayanan yang baik merupakan kunci agar nasabah tetap loyal pada suatu lembaga keuangan. Nasabah akan terlayani dengan baik, jika didukung oleh kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari jumlah aset dan banyaknya jumlah nasabah. Namun dilihat pula dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi ialah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.<sup>3</sup>

Sumberdaya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang berakumulasi seorang pegawai, sedangkan non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang berakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, ketrampilan dan *human relation*.

Sumberdaya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Sehingga untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas loyal dan

---

<sup>2</sup>Didiek Ahmad Supadie, *Sistem Lembaga Keuangan Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan Ekonomi Rakyat*, PT Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2013, hlm. 18.

<sup>3</sup>Suhendra, *Managemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*, CV. Mundur Maju, Bandung, 2008, hlm. 81.

berprestasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi usaha peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumberdaya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.<sup>4</sup> Dalam manajemen sumber daya manusia, semangat kerja perlu ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan yang bergairah dan imajinatif, sehingga menimbulkan antusiasme, dan meningkatkan kualitas karyawan.<sup>5</sup>

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangatlah berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka memberdayakan dan mengembangkan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Apalagi pada saat-saat sekarang ini serba terbuka maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawannya. Akan tetapi banyak yang kita ketahui bahwa masih ada beberapa gaya kepemimpinan yang tidak karismatik, adanya kepemimpinan yang otokrasi, kurang suportif, masih adanya gaya kepemimpinan yang suka memberikan kritikan tetapi tidak memberikan saran, dan gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi dan motivasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai komitmen serta mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Seorang pemimpin memiliki dua peran yakni menyelesaikan tugas serta menjaga hubungan yang efektif antara pemimpin dengan anggota kelompok.<sup>7</sup> Gaya kepemimpinan efektif merupakan gaya kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan mengandung pengertian

---

<sup>4</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 9-11.

<sup>5</sup>*Ibid.*, hlm. 6.

<sup>6</sup>Suhendra, *Op. Cit.*, hlm. 80.

<sup>7</sup>Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Amus dan Aditya Media, Yogyakarta, 2005 hlm. 33.

sebagai suatu perwujudan tingkahlaku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Pemimpin dan kepemimpinan ada dalam proses perkembangan. Tidak ada seorang pemimpin pun yang tak perlu menyempurnakan diri sebagai pemimpin dan dalam praktek kepemimpinannya. Maka terdorong dari dalam atau terpaksa oleh desakan dari luar, setiap pemimpin berusaha mengembangkan diri agar mendukung peranannya sebagai pemimpin, menambah pengetahuan yang memperluas wawasannya tentang kepemimpinan, dan melatih teknik-teknik serta kecakapan yang membuat kegiatan kepemimpinannya menjadi lebih efektif.<sup>8</sup>

Selain itu KSPPS dalam melaksanakan kegiatan dan fungsinya berdasarkan prinsip utama yaitu dengan penguatan ruhiah, keterpaduan (*kaffah*), dan istiqomah. Penguatan ruhiah yaitu meningkatkan keimanan dan ketakwaan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip syari'ah dan muamalah islam dalam kehidupan nyata. Keterpaduan (*kaffah*) di mana nilai-nilai spiritual berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil dan berakhlak mulia. Istiqomah, meliputi sikap konsisten, konsekuen, kontinuitas atau berkelanjutan tanpa henti dan tanpa putus asa. Karena itu ciri khusus yang menonjol pada KSPPS adalah mengadakan pengajian rutin secara berkala yang waktu dan tempatnya disesuaikan dengan kegiatan nasabah dan anggota KSPPS. Tentunya dalam kesempatan pengajian tersebut bukan saja dibicarakan materi agama dalam arti khusus (*ritual*) melainkan dalam arti yang luas meliputi problem, ekonomi, dan bisnis.<sup>9</sup>

Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Pengetahuan dan ketrampilan karyawan saja tidak cukup jika tidak di ikuti motif dan semangat kerja. Sehingga setiap manager atau pemimpin dituntut mampu

---

<sup>8</sup>Mangunhardjana, *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*, Terj. Charles J., The Leadership Book, Kanisius (Anggota IKAPI), Yogyakarta, 1986, hlm. 5.

<sup>9</sup>Didiek Ahmad Supadie, *Op. Cit.*, hlm. 15.

memberikan motivasi kepada bawahannya karena hal ini sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi.<sup>10</sup>

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Kesimpulan ini menunjukkan masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.<sup>11</sup>

Sedangkan dimensi spiritual adalah sisi jiwa yang memiliki sifat-sifat *ilahiyyah* (ketuhanan) dan memiliki daya untuk menarik dan mendorong dimensi-dimensi lainnya untuk mewujudkan sifat-sifat tuhan dalam dirinya.<sup>12</sup> Pada kenyataannya secara umum karyawan terus didorong oleh kebutuhan-kebutuhan secara *universal* (umum) dari tingkat yang paling bawah hingga tingkat yang paling tinggi dan biasanya cenderung mengabaikan motivasi spiritual dalam hidup, masalahnya karyawan sebagai individu cenderung selalu ingin melayani kepentingannya sendiri dan bila mereka tidak berbuat demikian maka perilaku mereka dapat dikatakan tidak kondusif bagi efisiensi yang optimal dalam menggunakan sumber daya.<sup>13</sup>

Banyak para pekerja tidak melandasi pekerjaannya yang mereka kerjakan sebagai ibadah melainkan hanya untuk mengejar motif material semata, sehingga kelelahan dan kebosanan akan berdampak negatif yang berujung pada permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam mengatasi sebuah problem atau masalah, seorang karyawan juga membutuhkan sebuah ketentraman yakni dengan mengingat dan dekat pada Allah SWT. Bahwasannya orang-orang yang bercahaya ilahi dengan spiritual ingin selalu dekat dengan Allah, kedekatannya dengan Tuhan adalah

---

<sup>10</sup>Suhendra, *Op. Cit.*, hlm. 53.

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm. 389-391.

<sup>12</sup>Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islam Studi tentang Elemen Psikologi dari Al-Qur'an*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, hlm. 135-136.

<sup>13</sup>M. Umer Chapra, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, Gema Insani Pers, Jakarta, 2000, hlm. 81-82.

segalanya sehingga merasa nyaman dan selalu ingat kepadaNya.<sup>14</sup> Sesuai dengan firman Allah dalam surah Al-Ra'd (13):28.

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram.” (QS. Al-Ra'd(13):28)<sup>15</sup>

Dalam hal ini, maka apakah ada pengaruh yang signifikan dari motivasi yang pendekatannya melalui nilai-nilai keagamaan, serta sejauh mana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja para karyawan.

Kualitas suatu organisasi sangat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut, agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi.<sup>16</sup> Pelatihan digunakan untuk memecahkan masalah kinerja SDM yang tidak memiliki kompeten maupun pengetahuan dalam melakukan kinerja.<sup>17</sup>

Faktor pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku pegawai dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan pengembangan adalah suatu cara peningkatan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan

<sup>14</sup>Martokoesoemo dan David Wattimena, *Spiritual Happiness 7 Kunci Menemukan Kebahagiaan Hidup dengan Metode NLP dan Tasawuf*, PT Mizan Pustaka, Bandung, 2011, hlm. 285.

<sup>15</sup>Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 28, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Mekar Surabaya, Surabaya, 2002, hlm. 341.

<sup>16</sup> Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 1.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. 179.

produktivitasnya.<sup>18</sup> Para karyawan yang sudah lama bekerja serta para karyawan baru umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh dan pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka yang tidak memiliki kemampuan penuh, termasuk karyawan baru dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.<sup>19</sup> Seiring dengan berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya, akan tetapi dalam pengamatan secara empiris masih ada karyawan yang belum secara penuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk melayani kepuasan anggota sehingga perlu pelatihan dan pengembangan.

KSPPS Fastabiq merupakan lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya, Tidak hanya di wilayah Kabupaten Pati atau pun Propinsi Jawa Tengah, akan tetapi hingga tingkat nasional. Di KSPPS Fastabiq memiliki dua orientasi yaitu orientasi ekonomi dan sosial yang terus menerus diseimbangkan. Dalam sisi ekonomi, jasa produk Syari'ah ternyata sangat banyak diminati masyarakat pelaku ekonomi, khususnya oleh para pengusaha atau pedagang kecil dan menengah. Dalam sisi sosial KSPPS Fastabiq menyalurkan zakat, infaq, dan shodaqoh. Ini dimaksudkan untuk menyeimbangkan aspek materil dan spiritual serta sebuah solusi dalam kegiatan ekonomi masyarakat.

KSPPS Fastabiq merupakan lembaga keuangan syariah yang sedang mengalami persaingan dengan sesama bank syariah ataupun dengan devisi syariah dari bank konvensional yang telah berkembang pesat dari waktu ke waktu dalam memperoleh anggota atau nasabah. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ini.

---

<sup>18</sup>Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Op. Cit.*, hlm. 175.

<sup>19</sup>Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk, *HRD Syari'ah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 172.

Karyawan adalah sumber daya yang paling menentukan bagi KSPPS Fastabiq dalam memberikan pelayanan, pelayanan yang baik merupakan kunci agar nasabah tetap loyal dengan di dukung kinerja karyawan yang baik dalam lembaga keuangan. Kinerja merupakan suatu proses atau hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah kinerja tidak dilihat dari jumlah aset maupun jumlah anggota, akan tetapi di lihat dari kinerja karyawan dalam melayani anggota sehingga tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, KSPPS Fastabiq harus dapat menilai atau mengevaluasi masing-masing kinerja karyawan yang di miliki agar dapat mendukung KSPPS Fastabiq dalam menghadapi persaingan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi ialah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, yakni gaya kepemimpinan, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan agar kesejahteraan karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga menimbulkan kinerja yang baik pula.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangatlah berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, apabila masih ada gaya kepemimpinan yang tidak karismatik, kurang suportif, serta kurang tegas dalam melaksanakan tugasnya maka ada kemungkinan bahwa kinerja bawahannya kurang baik. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, sedangkan dimensi spiritual merupakan sisi jiwa yang memiliki sifat ilahiyah dan memiliki daya untuk menarik dan mendorong sifat-sifat tuhan ada dalam dirinya untuk mencapai ketenangan dalam diri manusia. Jika karyawan dalam menjalankan kinerjanya tidak dilandasi motivasi spiritual maka banyak karyawan yang melaksanakan pekerjaannya hanya untuk mencari materil semata sehingga kelelahan, dan kebosanan akan berdampak negatif dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja. Jika produktifitas kerja karyawan meningkat maka hasil kinerja karyawan akan meningkat pula. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang menjalankan tugasnya tidak sesuai kompetensi serta pelatihan dan pendidikan yang diberikan sehingga akan

berdampak pada hasil kerja karyawan. Seperti yang terjadi pada KSPPS Fastabiq dalam kurun waktu 1 tahun belakang ini, pada tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan kurang stabil.

**Tabel 1.1**  
**Key Performace Indika KSPPS Fastabiq**

No	Periode	Total nilai akhir
1.	Periode 4 ( 21 Dec-20 Jan 2015 )	344,24%
2.	Periode 5 ( 21 Jan- 20 Feb 2015 )	309,43%
3.	Periode 6 ( 21 Feb-20 Mar 2015 )	298,47%
4.	Periode 7 ( 21 Mar-20 Apr 2015 )	300,07%
5.	Periode 8 ( 21 Apr-20 Mei 2015 )	300,06%
6.	Periode 9 ( 21 Mei-20 Jun 2015 )	290,85%
7.	Periode 10 ( 1-30 Juni 2015 )	288,02%
8.	Periode 11 ( 1-30 Juli 2015 )	285,01%
9.	Periode 12 ( 1-30 Agt 2015 )	285,01%
10	Periode 13 ( 1-30 Sep 2015 )	311,05%
11	Periode 14 ( 1-30 Oct 2015 )	315,06%
12	Periode 15 ( 1-30 Nov 2015 )	306,88%

Berdasarkan tabel dan fakta empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di KSPPS Fastabiq tidak stabil sehingga faktor kinerja karyawan yang telah diterapkan KSPPS Fastabiq perlu untuk dikaji, sehingga penulis berkeinginan meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi spiritual serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan menjadi sebuah judul “ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF, MOTIVASI SPIRITUAL, SERTA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS FASTABIQ PATI**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian gaya kepemimpinan, motivasi spiritual, serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BMT Fastabiq Pati ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang efektif terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati ?
2. Apakah motivasi spiritual terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati ?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
  - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ekonomi Islam mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan karyawan.
  - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan karyawan.

- c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.
2. Manfaat praktis
    - a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh KSPPS Fastabiq Pati, dalam memberdayakan karyawan.
    - b. Bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dapat digunakan sebagai bahan acuan.

### **E. Batasan Penelitian**

Agar dalam pembahasan tidak terlalu menyimpang, maka penulis membatasi secara jelas sebagai berikut:

1. Obyek penelitian adalah semua karyawan KSPPS Fastabiq Pati.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Pati.

### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memahami masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis mendeskripsikan sesuai dari urutan bab I sampai bab III secara global sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Bagian isi meliputi :

Pada bagian ini memuat gais besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Hal yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka adalah mengenai gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi spiritual, pelatihan dan pengembangan, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, uji validitas, dan reabilitas instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji asumsi klasik dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

**3. Bagian Akhir**

Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan, dan lampiran-lampiran.