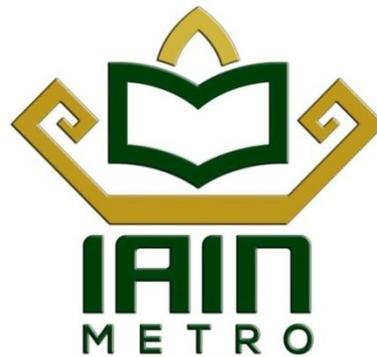


SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA

Oleh:

**DEVITA SARI
NPM. 1502100027**



**Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI
KANTOR KAS BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DEVITA SARI
NPM. 1502100027

Pembimbing I : Dr. Suhairi, S.Ag.MH
Pembimbing II : Liberty, SE, MA

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Devita Sari**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _
Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **DEVITA SARI**
NPM : 1502100027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT
KEMUNING**

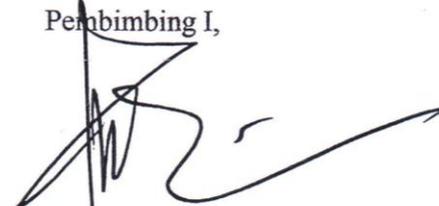
Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Mei 2020

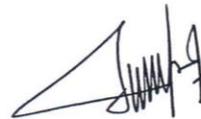
Pembimbing I,



Dr. Suhairi, S.Ag.MH

NIP. 19721001 199903 1 003

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA

NIP. 19740824 200003 2 002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING**

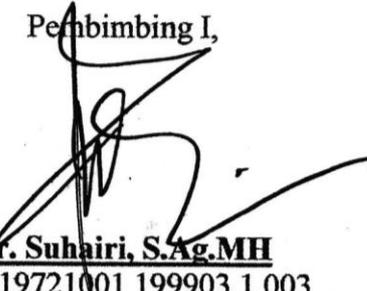
Nama : **DEVITA SARI**
NPM : 1502100027
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**
Jurusan : **S1 Perbankan Syariah**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

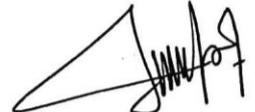
Metro, Mei 2020

Pembimbing I,



Dr. Suhairi, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Pembimbing II,



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA

Oleh
DEVITA SARI

Gaya kepemimpinan adalah adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan yan diterapkan seseorang akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawannya. Penelitian ini mengkaji gaya kepeminpinan yang diterapkan dan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

Manfaat penelitian ini secara teoretis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan khazanah keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara praktis bagi IAIN Metro untuk menambah daftar referensi di perpustakaan kampus serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain, manfaat bagi Kantor Kas PT. BPRS Kotabumi diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan rekomendasi bagi pihak bank agar mampu mempertahankan kinerja yang sudah baik dan memaksimalkan kinerja yang belum tercapai secara optimal, dan bagi peneliti lanjutan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research*, dimana penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian dengan bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang diperoleh melalui sumber data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Data-data yang diperoleh akan diinterpretasikan dalam bentuk pemaparan dan analisa sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan pada penelitian yang diteliti ini. Adapun analisis data yang digunakan adalah kualilatif dengan teknik pengambilan kesimpulan dengan menggunakan metode berfikir induktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning dalam prakteknya sudah sesuai yang diharapkan oleh peneliti. Dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala kantor kas disenangi oleh karyawan, meskipun ada yang menganggap berlebihan dalam hal memberi peraturan namun hal tersebut untuk kebaikan. Pemberian arahan, bimbingan, motivasi, dan juga *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas adalah gaya demokrasi/Partisipatif dan gaya kepemimpinan otoriter dan gaya tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang telah dilaksanakan dengan baik.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 1435/17.20.3/D/PP.00.9/06/2020

Skripsi dengan Judul: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING, LAMPUNG UTARA** disusun Oleh: **DEVITA SARI**, NPM: 1502100027, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Rabu/ 20 Mei 2020.

TIM PEMBAHAS:

Ketua/Moderator : Dr. Suhairi, S.Ag., MH

Pembahas I : Drs. H. M. Saleh, M.A

Pembahas II : Liberty, SE., MA

Sekretaris : Sukmasari Dewi Chan, S. Th.I., M.Ud



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Widhiva Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DEVITA SARI

NPM : 1502100027

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Mei 2020
Yang Menyatakan,



Devita Sari
NPM. 1502100027

MOTTO

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S. Ali-Imran: 159)¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2005), 56

PERSEMBAHAN

Dengan hati yang ikhlas dan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk terus mengiringi setiap langkah peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Aldinata dan Ibu Sarmiana, serta yang tidak pernah lelah mendo'akan dan mendukung peneliti baik dalam bentuk moril materil serta tak pernah henti memberikan kasih sayang dan memotivasi yang tiada batas.
2. Adikku Dwi Aprianti, Zeyya Dinniya Fitri dan Aiyra Nasyitha Nizza tersayang yang selalu menyemangatiku.
3. Almamater IAIN Metro tempatku menuntut ilmu dan memberikan pelajaran-pelajaran intelektual yang berharga.

Semoga orang-orang yang berjasa hingga skripsi ini selesai dibalas dengan pahala yang berlipat-lipat ganda dari Allah SWT. Amin

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Reonika Puspitasari, M.E.Sy, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
1. Bapak Dr. Suhairi. S. Ag., M.H selaku Pembimbing I, beliau dengan sabar membimbing dan memberi pengarahan ditengah kesibukannya.
4. Ibu Liberty, S.E., M.A selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberi motivasi yang bersifat membangun bagi kesempurnaan dalam menyusun proposal skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

6. Direktur dan segenap Karyawan PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning yang telah memberikan sarana, prasarana, serta informasi yang berharga kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Aldinata dan Ibu Sarmiana selaku orang tua, serta teman-teman seperjuangan S1 PBS dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Perbankan Syariah.

Metro, Mei 2020
Peneliti,



Devita Sari
NPM. 1502100027

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Penelitian Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kepemimpinan	10
1. Pengertian Kepemimpinan	10
2. Konsep Kepemimpinan dalam Islam.....	11
3. Tugas Pemimpin	12
4. Fungsi Kepemimpinan.....	13
5. Sifat-Sifat Kepemimpinan	14
6. Teknik-Teknik Kepemimpinan	15
B. Gaya Kepemimpinan	19
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	20

C. Kinerja Karyawan	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2. Instrumen Kinerja	36
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
4. Penilaian Kinerja	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	33
B. Sumber Data	34
C. Teknik Pengumpulan Data	35
D. Teknik Analisa Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Profil PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	38
1. Sejarah Berdirinya PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	38
2. Struktur Organisasi PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	41
B. Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	45
C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	48
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Perolehan Jumlah Deposito Perbulan di PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	4

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning	41

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Alat Pengumpul Data
3. Surat Research
4. Surat Tugas
5. Surat Keterangan Bebas Pustaka
6. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
7. Dokumentasi Penelitian
8. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis di era globalisasi semakin kompetitif, dimana perusahaan dituntut mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki yakni modal, mesin dan sarana kerjanya. Salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia karena merupakan suatu penggerak sumber daya yang lain. Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah atau swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai macam potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian sumber-sumber daya manusia mempunyai fungsi ganda ialah di samping sebagai faktor pembangunan juga sebagai tujuan dari pembangunan itu sendiri.¹

Sumber daya manusia baik pemimpin ataupun anggota adalah faktor yang penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Namun dalam menjalankan suatu kegiatan tidaklah terlepas dari hambatan dan rintangan, salah satu dari hambatan yang terjadi yaitu kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini biasanya

¹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 7, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), 3.

disebabkan oleh hubungan antara pemimpin dan karyawan yang kurang baik dan menyebabkan ketidaksenangan karyawan.

Secara teori, pengertian kepemimpinan yaitu “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa hingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”.² Kepemimpinan sebagai upaya mempengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkahlaku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.³ Maksudnya tingkahlaku yang praktikan oleh seseorang dalam kesehariannya. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin bawahannya untuk maju dalam meraih tujuan yang impikan bersama. Begitu juga seorang pemimpin yang tidak bisa dipisahkan dari karyawan, karena karyawan percaya terhadap apa yang dilakukan oleh pemimpin dan juga sebaliknya.

Kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut

² Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), 62.

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 42.

bekerja.⁴ Selain itu kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menerapkan sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktoreksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan pegawai dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi Pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Dalam peranan kepemimpinan bagi peningkatan kinerja pegawai maka fungsi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting.⁵

Namun yang terjadi pada PT BPRS Kotabumi menunjukkan bahwa kinerja karyawan salah satunya bagian *marketing funding* belum mencapai target yang telah ditetapkan.

⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 189.

⁵ Hasbidin, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan", *At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 1, 2017, 99.

Tabel 1.1
Data Perolehan Jumlah Deposito Perbulan di PT BPRS Kotabumi
Kantor Kas Bukit Kemuning.⁶

No.	Bulan	Jumlah Deposito
1.	Desember 2018	Rp. 60.000.000
2.	Januari 2019	Rp. 30.000.000
3.	Februari 2019	Rp. 40.000.000
Jumlah		Rp. 130.000.000

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui perolehan deposito BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning dalam kurun waktu selama tiga bulan dari bulan Desember sampai Februari. Data di bulan Desember menunjukkan perolehan deposito sebesar Rp.60.000.000 selanjutnya di bulan Januari sebesar Rp.30.000.000 dan di bulan Februari sebesar Rp.40.000.000, sedangkan target yang harus dicapai *Funding Officer* dalam 1 tahun sebesar 600.000.000 atau 50.000.000 untuk setiap bulannya.⁷ Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah deposito dalam satu bulan mengalami penurunan. artinya kinerja karyawan masih kurang optimal dan perlu ditingkatkan. Kemudian karyawan sebagai *customer service* juga masih ada yang datang terlambat, artinya kurang disiplin. Disini Peran kepemimpinan diperlukan dalam mengelola karyawannya untuk bekerja secara efektif lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan juga menunjukkan bahwa hubungan salah satu karyawan dengan pemimpin kurang baik dimana karyawan tersebut kurang menyukai sikap atau gaya yang diterapkan oleh pemimpin tersebut karena cara memimpin dianggap terlalu berlebihan dalam

⁶ Wawancara dengan Bapak F, sebagai *Funding Officer* PT. BPRS Kotabumi KK Bukit Kemuning, pada 5 Maret 2019

⁷ Wawancara dengan Bapak F, sebagai *Funding Officer* PT. BPRS Kotabumi KK Bukit Kemuning, pada 5 Maret 2019

hal memberi peraturan, cara menegur ketika karyawan melakukan kesalahan dan sebagainya. Hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa kurang nyaman, Sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan dan menjadi kurang baik.⁸

Berdasarkan uraian di atas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan maka peneliti ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di Kantor Kas PT. BPRS Kotabumi. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Oleh sebab itu peneliti membuat judul penelitian dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka untuk mempermudah pembahasan, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning?

⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu L, sebagai *costumer service* PT. BPRS Kotabumi KK Bukit Kemuning, pada 5 Maret 2019

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.
- b. Untuk mengetahui adakah pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan khazanah keilmuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Secara Praktis

1) Bagi IAIN Metro

Manfaat penelitian ini untuk menambah daftar referensi di perpustakaan kampus serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain dikemudian hari. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan akan kesamaan teori yang diperoleh dari kampus dengan penerapannya di dunia perbankan syariah.

2) Bagi Kantor Kas PT. BPRS Kotabumi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan rekomendasi bagi pihak bank untuk mengetahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya, agar mampu mempertahankan kinerja yang sudah baik dan memaksimalkan kinerja yang belum tercapai secara optimal.

3) Bagi Peneliti Lanjut

Memberikan gambaran dan informasi yang bermanfaat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berminat untuk mengkaji tentang “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” dalam ruang lingkup yang berbeda.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan persoalan yang akan dikaji. Beberapa penelitian relevan antara lain:

1. Skripsi terdahulu oleh Galih Aisia dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa di Tinjau dari Segi Ekonomi Islam*”. Penelitian ini menghasilkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Desa.⁹Persamaan penelitian

⁹ Galih Aisia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa Ditinjau dari Segi Ekonomi Islam” Skripsi, (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), dalam <http://repository.radenintan.ac.id/1398/>, diakses pada tanggal 22 Februari 2020.

ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini lebih membahas tentang partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih fokus ke kinerja karyawan.

2. Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Exzy Murniati yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Bawang Lampung)*". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu gaya demokratis, dan gaya yang diterapkan berpengaruh buruk kepada karyawan BMT Tulang Bawang. Karena, karyawan menganggap gaya kepemimpinan demokratis ini memberikan kebebasan terhadap karyawan yang menyebabkan karyawan bekerja kurang efektif.¹⁰ Persamaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan, dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini lebih membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih fokus ke kinerja karyawan yang ada di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

¹⁰ Exzy Murniati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Studi BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Barang Lampung)", Skripsi, (Lampung: IAIN Metro, 2017)

3. Penelitian serupa dilakukan oleh Hero Tamo dalam bentuk skripsi di IAIN Metro yang berjudul “*Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kota Metro)*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala dinas pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kota Metro terhadap kinerja pegawai dalam perspektif manajemen syariah dikatakan tidak efektif. Karena, realisasi antara target dengan pencapaian kinerja belum optimal. Persamaan penelitian ini yaitu. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti ini lebih fokus melihat efektif tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan melihat seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan yang diterapkan.¹¹

Penelitian-penelitian tersebut dijadikan acuan bagi peneliti demi sempurnanya penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

¹¹ Hero Tamo, “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Syariah (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kota Metro)”, (Lampung: IAIN Metro, 2017).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.¹ Menurut George R. Terry, *leadership is activity of influencing people to strive willing for mutual objective*, Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.²

Menurut Stoner kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.³ Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu.⁴ Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa kepemimpinan

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 43.

² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 249.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2018), 48.

⁴ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2006), 9.

adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan maupun kelompok.

2. Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Manusia diciptakan ke bumi ini adalah khalifah (pemimpin) bagi manusia lain, sebagaimana Allah SWT mengutus manusia ke muka bumi dengandua alasan. Alasan pertama adalah manusia diutus ke muka bumi ini untuk menjadi hamba yang senantiasa menyembah kepada robb-Nya, sebagaimana Allah menyebutkan dalam firmanNya:

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”. (Q.S. Al Anbiya: 73).⁵

Selain itu juga terdapat dalam hadits yang bunyinya:

إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ

Artinya: “Jika ada tiga orang bepergian, hendaknya mereka mengangkat salah seorang di antara mereka menjadi pemimpinnya”. (HR Abu Dawud dari Abu Hurairah).⁶

⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 262

⁶ www.fiqihmuslim.com, diunduh pada 5 april 2019.

Menurut ajaran Islam, seorang pemimpin yang baik harus memiliki sekurang-kurangnya lima sifat dalam menjalankan kepemimpinannya

- a. Jujur (*shidiq*), baik dalam ucapan maupun tindakan;
- b. Konsisten (*istiqamah*), memiliki ketetapan hati dan melangkah dalam kebaikan dan kebenaran;
- c. Transparan (*tabligh*), memiliki kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi yang baik, serta transparan dalam mengambil keputusan;
- d. Profesional (*amanah*), bertanggung jawab menjalankan tugasnya;
- e. Cerdas (*fathanah*), dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi, keputusan, dan implementasi.⁷

Terdapat beberapa prinsip dasar dalam kepemimpinan Islam, yaitu musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Seorang pemimpin tidak hanya berpikir untuk dirinya sendiri melainkan juga berpikir dan bertanggung jawab terhadap semua orang yang ada di bawah naungannya karena dalam Islam, sesama manusia pada hakikatnya adalah bersaudara an saudara itu adalah keluarga.⁸

3. Tugas Pemimpin

Seorang pemimpin memiliki peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin diharapkan dapat melaksanakan beberapa tugas kepemimpinannya. Menurut Kartono tugas seorang pemimpin dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas.
- b. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
- d. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka memberikan partisipasi penuh.

⁷ Ikatan Bankir Indonesia, *Mengelola Bank Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), 9-11

⁸ *Ibid.*

- e. Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan memilih kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga merasa puas.
- f. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan bakat dan produktifitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- g. Menegakkan peraturan larangan, disiplin dan norma-norma agar tercapai kependuan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.⁹

4. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rifai seperti yang dikutip oleh Syamsir Torang dalam buku *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan terkait dengan kondisi sosial. Oleh sebab itu, fungsikepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam suatu organisasi.¹⁰

Selanjutnya masih dalam buku yang sama, secara operasional membedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruktif.
Fungsi instruktif mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti bahwa pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.
- b. Fungsi Konsultatif
Fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah.
- c. Fungsi Partisipasi
Fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
- d. Fungsi Delegasi
Pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang

⁹ Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42 No.1 Januari 2017, 191..

¹⁰ Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 70.

menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendali

Fungsi pengendalian dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.¹¹

5. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut Keith Davis, mensyaratkan empat macam sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah:

- a. Intelegensi (kecerdasan) harus dimiliki oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan dan masalah-masalah yang akan dihadapi pemimpin harus cerdas ketika perusahaan mendapatkan masalah dengan mencari solusi yang terbaik.
- b. Kematangan dan keluasan pandangan sosial, pemimpin sangat matang dari segi sikap maupun segala aktivitas-aktivitas sosial yang berada di luar perusahaan dengan begitu pemimpin tidak hanya ingin dihargai akan tetapi juga menghargai seseorang.
- c. Motivasi dari dalam untuk berprestasi, karena pemimpin ingin berprestasi maka ia akan selalu memotivasi diri untuk melakukan pekerjaannya secara profesional.
- d. Mempunyai kemauan untuk mengadakan hubungan antar manusia pemimpin mempunyai sifat sosial yang tinggi maka pemimpin selalu mengadakan hubungan yaitu antara relasi, karyawan maupun dari luar perusahaan.¹²

Menurut Ordway Tead mempunyai pendapat tentang sifat-sifat pemimpin di antaranya:

- a. Energi jasmani dan mental, pemimpin menyiapkan diri dengan fisik jasmani dan mental yang kuat karena tugas pemimpin sangat berat dan merupakan pekerjaan yang melelahkan.
- b. Kesadaran akan tujuan dan arah, pemimpin mempunyai keyakinan yang teguh dan kegunaan dari semua perilaku yang digunakan serta sangat tahu kemana arah yang akan dituju dan memberikan manfaat bagi kelompok.
- c. Antusiasme, yaitu pekerjaan memberikan motivasi tersendiri bagi pemimpin untuk selalu ingin tahu dan bergerak maju.

¹¹ *Ibid.*, 71-72.

¹² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2004), 251.

- d. Keramahan dan kecintaan, kasih sayang bisa menjadi dedikasi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak sedangkan keramahan memberikan pengaruh pemimpin dalam mencapai tujuan.
- e. Integritas segala ketulusan hati dan kejujuran pemimpin memberikan ketauladanan, agar ia dapat dia dipatuhi dan diikuti anggota kelompoknya.
- f. Ketegasan dalam mengambil keputusan yaitu memberikan keputusan secara tepat, tegas, dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
- g. Kecerdasan kemampuan pemimpin untuk melihat dan mematuhi dengan baik, mengetahui sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang sangat genting dan cepat menyelesaikannya dalam waktu yang singkat. Kepercayaan, bahwa para anggota dipimpin dengan baik dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran yang benar.¹³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai pandangan jauh kedepan, cerdas, berkemauan kuat, integritas yang tinggi, berani, menguasai perubahan, dan tidak ada henti-hentinya untuk belajar dari masalah dari pengalaman yang dihadapi dan mempunyai sifat sosial yang tinggi dan lain-lain.

6. Teknik-teknik Kepemimpinan

Menurut M. Karjadi dalam bukunya Kepemimpinan (*leadership*) yang teknik kepemimpinan merupakan semua peraturan, cara, metoda dan lain-lainnya yang dapat dipakai dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh hasil yang sebesar-besarnya.¹⁴

¹³ Miftah Toha, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2006), 38.

¹⁴ Artikel "Teknik-Teknik Kepemimpinan", www.e-jurnal.com diunduh pada 22 Mei 2019

Menurut Sondang P. Siagian berpendapat bahwa pemimpin mempunyai 5 teknik kepemimpinan yaitu:

- a. Pemetaan pemikiran, Teknik ini digunakan untuk membentuk persepsi tentang masalah yang dihadapi. Untuk permasalahan-permasalahan yang sederhana, yang tidak terlalu memerlukan pemikiran yang mendalam.
- b. Teknik *Delphy*: Teknik *delphy* biasanya dilakukan dengan tidak melibatkan orang dalam organisasi sebagai pengambil keputusan, melainkan pihak luar (misalnya sekelompok ahli).
- c. Teknik Kelompok Nominal: Teknik ini mirip dengan teknik *delphy* hanya bedanya para ahli yang terlibat dalam pengambilan keputusan bertemu secara tatap muka.
- d. Teknik *Synetics*: Teknik ini merupakan modifikasi dari teknik *brainstorming*, melibatkan seorang ahli dalam pengambilan keputusan, baik dari organisasi sendiri atau orang luar yang bertindak sebagai narasumber.
- e. Teknik kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, sehingga diharapkan dapat diarahkan kearah pencapaian tujuan organisasi.¹⁵

Adapun teknik-teknik kepemimpinan menurut Pamudji yaitu sebagai berikut:

- a. Teknik Pematangan atau Penyiapan, dimaksudkan untuk memberikan keterangan yang jelas dan faktual kepada orang-orang, sehingga mereka dapat memiliki keterangan yang jelas dan dalam mengenai sesuatu hal yang menyebabkan timbulnya kemauan untuk mengikuti pemimpin sesuai dengan rasa, hati dan akal mereka.
- b. Teknik *Human Relations*, Teknik seperti ini mengedepankan hubungan sosial, Proses atau rangkaian kegiatan memotivasi orang, yaitu keseluruhan proses pemberian motif (dorongan) agar orang mau bergerak. Dalam hal ini yang dapat dijadikan motif yaitu pemenuhan

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2005), 76-79.

kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan) serta kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan untuk diikuti sertakan dan lain-lain.

- c. Teknik menjadi teladan, Pemberian contoh yang baik dari pemimpin agar para bawahan dapat mengikuti sikapnya yang baik dalam bertindak. Dengan memberikan contoh-contoh yang baik, diharapkan orang-orang yang digerakkan mau mengikuti apa yang dilihat. Hakekat dari pemberian contoh ini diwujudkan dalam dua aspek, yaitu aspek negatif dalam bentuk larangan-larangan atau pantangan-pantangan dan aspek positif dalam bentuk anjuran-anjuran atau keharusan-keharusan berbuat.
- d. Teknik Pendekatan dan Pemberian Perintah, Teknik persuasif atau ajakan menunjukkan kepada suatu suasana dimana antara kedudukan pimpinan dengan bawahan tidak terdapat batasan-batasan yang jelas, sehingga pemimpin tidak dapat menggunakan kekuatan dan kekuasaannya, sedangkan teknik pemberian perintah yaitu menyuruh orang yang diberi perintah untuk mematuhi yang memberi perintah melakukan sesuatu. Ketaatan terhadap perintah disebabkan karena wibawa pemimpin yang timbul karena pemimpin memiliki kelebihan-kelebihan di samping pemimpin tersebut diterima sebagai bagian dari mereka, dan mendapat kepercayaan juga karena adanya rasa patuh atas dasar hukum di kalangan pengikut.

- e. Teknik Penggunaan Sistem Komunikasi yang cocok Teknik penggunaan sistem komunikasi yang cocok yaitu menyampaikan suatu maksud atau keinginan kepada pihak lain baik dalam bentuk penerangan, persuasi, perintah dan sebagainya. Dalam hal ini yang terpenting bahwa apa yang diinginkan pimpinan dalam memberikan perintah dapat dipahami dengan baik oleh bawahan, sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Biasanya komunikasi ini bersifat dua arah, yaitu dari pimpinan ke bawahan yang berisi perintah-perintah atau informasi-informasi dan dari bawahan ke atasan yang berisikan laporan-laporan dan saran-saran.
- f. Teknik Penyediaan Fasilitas-Fasilitas. Teknik penyediaan fasilitas yaitu dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh anggota karyawan yaitu dengan memberikan Kecakapan, yang dapat diberikan melalui pendidikan dan pelatihan, Uang biasanya disediakan dalam anggaran belanja, Waktu mutlak diperlukan untuk melakukan sesuatu walaupun tersedia fasilitas-fasilitas lainnya sedangkan waktu selalu terbatas, Perlengkapan kerja, Perangsang, adalah sesuatu untuk menarik sehingga dapat menimbulkan kegairahan atau keinginan untuk memilikinya atau mendapatkannya. hal ini dapat berupa materi seperti penghasilan tambahan dan dapat berupa non materi berupa kebanggaan dan kepuasan.¹⁶

¹⁶ Artikel “Teknik Kepemimpinan Menurut Pamudji”, dalam tutorialkuliah.blogspot.com diunduh 22 Mei 2019

B. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.¹⁷ Studi dari Ohio State University mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.¹⁸

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.¹⁹

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.²⁰ Gaya kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan.²¹

Berdasarkan penjelasan teori yang disebutkan di atas dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan

¹⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 42.

¹⁸ *Ibid.*, 222.

¹⁹ *Ibid.*, 48.

²⁰ Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 93.

²¹ Sarly Sariadi, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI SL-LANTAMAL. VII di Manado", *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 Desember 2013, 31.

seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. Apapun yang diucapkan maupun yang diperbuat oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan maka dari itu seorang pemimpin harus mahir dalam berkomunikasi sehingga mengetahui kelemahan ataupun kelebihan bawahan. selain itu pemimpin haruslah mempunyai moral dan etika yang baik sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan dengan demikian kemajuan perusahaan.

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Secara garis besar teori gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa yaitu pendekatan perilaku, pendekatan kontingensi, pendekatan lain mengenai kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan menurut para ahli lainnya.

a. Pendekatan perilaku

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Cara memberi perintah.
- 2) Cara memberi tugas.
- 3) Cara berkomunikasi.
- 4) Cara membuat keputusan.

- 5) Cara mendorong semangat bawahan.
- 6) Cara memberikan bimbingan.
- 7) Cara menegakkan disiplin.
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan.
- 10) Cara memimpin rapat.
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.²²

Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin Buchari Alma menjelaskan sebagai berikut:

- a. Pemimpin Kharismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- b. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau seorang ibu yang penuh kasih sayang.
- c. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- d. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
- e. Tipe *Laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- f. Pemimpin tipe *administrative* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- g. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.²³

²² Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004),

²³ *Ibid.*, 127.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Istiqomah Qodriani dan Fajrin Heru Susilo dalam jurnal, membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.²⁴

²⁴ Istiqomah Qodriani, Fajrin Heru Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61 No. 4 Agustus 2018, 119.

Teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

a. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

b. Kepemimpinan Suportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.²⁵

Sedangkan Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip oleh Mohd. Kurniawan DP menyatakan gaya kepemimpinan dibagi sebagai berikut:

a. Autokratis

Mendeskrripsikan pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus

²⁵ Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)", *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 3, No. 7, 1268-1272

diselesaikan, membuat keputusan secara sepihak, dan meminimalisasi partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Handoko dan Reksohadiprodo yang dikutip oleh Mohd. Kurniawan DP, ciri-ciri gaya kepemimpinan autokratis:

- 1) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
- 2) Komunikasi hanya satu arah yaitu kebawah saja.
- 3) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamannya terhadap setiap anggota.
- 4) Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih karyawan lebih lanjut.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan karyawannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai menurut

Robbins dan Coulter. Ciri-ciri gaya kepemimpinan kendali bebas menurut Handoko dan Reksohadiprojjo:

- 1) Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
- 2) Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
- 3) Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.²⁶

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.²⁷ Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan satu periode waktu.²⁸ Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁹ Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategik planning*) suatu

²⁶ Mohd. Kurniawan DP, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XV No 1, April 2018, 35-36.

²⁷ Muhamad Ismail, Muhamad Kabaret Widjaksana, *Penggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), 199.

²⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 176.

²⁹ *Ibid.*, 226

organisasi.³⁰ Kinerja adalah output atau hasil kerja karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.³¹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan karena melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan.³² Artinya karyawan begitu penting dalam suatu perusahaan.

2. Instrumen Kinerja

Menurut Mitcell yang dikutip oleh Soedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* mengemukakan terdapat lima instrumen yang dapat digunakan dalam mengukur pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, yaitu:

- a. *Kualitas Kerja (Quality of Work)*
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas kerja ini meliputi kerapian pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan perusahaan, dan kecermatan dan ketelitian dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- b. *Ketepatan Waktu (Pomptness)*
Individu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan mampu memanfaatkan waktu untuk hal-hal berguna yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c. *Inisiatif (Initiative)*
Individu memiliki keberanian untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Selain itu, individu juga harus memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu.
- d. *Kemampuan (Capability)*

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), 225.

³¹ Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan", dalam *Jurnal Emba* Vol.1 No.3 September 2013, 210.

³² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*., 100.

Kemampuan di sini meliputi, keterampilan individu dan memiliki sikap profesional.

e. Komunikasi (*Communication*)

Individu mampu membangun komunikasi dengan atasan dan rekan kerja dalam rangka pendiskusian tugas agar tidak terjadi kesalahan karena adanya salah informasi. Individu pun mampu membangun lingkungan yang menyenangkan untuk meningkatkan gairah kerja.³³

f. hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.³⁴

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan saat bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil.

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menurut Simamora adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawannya dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

- 1) Pendidikan dan pelatihan secara informal, yaitu usaha pendidikan dan latihan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan

³³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 51.

³⁴ Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang", *PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Desember 2015, 50.

mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur, yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pendidikan dilakukan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.

- 2) Pendidikan dan pelatihan secara formal, adalah karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan pelatihan, yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Pengembangan secara formal dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun persiapan keahlian dan ketrampilan pada masa yang akan datang, baik yang sifatnya non karir maupun untuk meningkatkan karier karyawan.

b. Motivasi Kerja

Motif atau dalam bahasa asing disebut *motive* adalah sesuatu seperti kebutuhan atau keinginan yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

c. Insentif

Insentif merupakan perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan oleh perusahaan baik manajer maupun karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan

manajer dan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

d. Lingkungan Kerja

Kartono membagi lingkungan ke dalam kedua kelompok yaitu kondisi-kondisi material dan kondisi-kondisi psikis. Dalam batasan tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik tempat bekerja saja, tetapi juga mencakup aspek-spek fisik dan psikis yang ditimbulkan oleh lingkungan fisik maupun pekerjaan itu sendiri, akan membentuk karyawan terhadap lingkungan kerja.³⁵

Kriteria kinerja menurut Schucker dan Jackson dalam Mulyana adalah kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil.³⁶

Menurut Gibson yang mempengaruhi kinerja seseorang dikelompokkan menjadi tiga faktor utama, yakni:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latarbelakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya)
- b. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya).
- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.³⁷

³⁵ Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen" jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014, 96-98

³⁶ Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24 No. 2 Juli 2015, 2.

³⁷ Soedjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 125.

Berdasarkan tiga faktor tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, maka dari itu pemimpin harus berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menciptakan suasana yang diinginkan oleh karyawan/ bawahan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan.³⁸ Menurut Sondang P. Siagian, “penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya”.³⁹

Menurut Veithzal Rivai tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan haji istimewa dan insentif uang.
- c. Mendorong pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.⁴⁰

³⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 203.

³⁹ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 174.

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 312.

5. Peraturan Jam Kerja Karyawan

a. Peraturan Kehadiran

- 1) Karyawan hadir maksimal pukul 07, 45 WIB dan harus mengikuti do'a atau *briefing* pagi.
- 2) Bagi karyawan yang datang terlambat sampai dengan 15 menit dari waktu yang ditentukan maka dikenakan sanksi

b. Peraturan Jam Istirahat

- 1) Jam istirahat pegawai mulai pukul 12.00 s.d 13.00 WIB (untuk hari senin sampai Kamis)
- 2) Jam istirahat pegawai mulai pukul 11.45 s.d 13.30 (untuk hari Jumat)

c. Peraturan Jam Pulang

- 1) Karyawan yang pulang lebih awal sampai dengan 30 menit dikenakan sanksi.
- 2) Jam pulang pegawai 16.00 WIB.

d. Peraturan lain-lain.

- 1) Bagi karyawan yang ada keperluan di luar kantor harus mendapatkan izin tertulis dari pimpinan.
- 2) Karyawan yang istirahat di luar jam kantor harus mengisi formulir izin dan sepengetahuan atasan.
- 3) Bagi karyawan yang meninggalkan kantor tanpa mengisi formulir izin, maka akan dikenakan sanksi.⁴¹

⁴¹ Data PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, 26 Desember 2018

Dengan ada tujuan penilaian kerja memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerjanya, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir serta memperkuat hubungan atasan dan bawahan.

Selain itu tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup: administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup: lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.⁴²

⁴² Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen", dalam Jurnal *Paradigma*, Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014, 95.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) atau penelitian kasus, hal tersebut dapat dilihat dari segi lokasi penelitian ini akan dilaksanakan. Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau di lokasi penelitian.¹

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kas Bukit Kemuning PT. BPRS Kotabumi, yang beralamat di Jl. Baturaja, Bukit Kemuning, Kabupaten Lampung Utara, Lampung.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah laporan evaluasi yang berdasarkan metode kualitatif akan mencakup sejumlah besar deskripsi murni tentang pengalaman orang. Deskripsi ditulis dalam bentuk naratif untuk menyajikan gambar yang menyeluruh tentang apa yang telah terjadi dalam kegiatan atau peristiwa yang dilaporkan.²

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, karena merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi gambaran, memecahkan masalah

¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 96.

² Michael Quinn, *Metode Evaluasi Kualitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cet II, 255-256.

berdasarkan hasil pengamatan objek alamiah dan sesuai fakta dalam keadaan tertentu, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.³ Berdasarkan pengertian tersebut, penelitian ini menggunakan 2 sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang utama dimana sebuah data dihasilkan.⁴ Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Pemimpin dan karyawan PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penunjang yang berkaitan, dapat berupa buku-buku yang ditulis orang lain, dokumen-dokumen yang merupakan hasil penelitian dan hasil laporan.⁵ Sumber data sekunder ini biasanya diperoleh dari sumber peneliti dengan mempelajari referensi yang memiliki hubungan dengan sasaran penelitian. Baik berupa buku-buku, jurnal, maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 172.

⁴ M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2013), 129.

⁵ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), 93.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.⁶ Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, tidak terstruktur maupun semi terstruktur antara lain:⁷

- a. Wawancara terstruktur yaitu apabila wawancara sudah mempersiapkan bahan wawancara terlebih dahulu.
- b. Wawancara tidak terstruktur yaitu apabila prakarsa memilih topik bahasa diambil oleh orang yang diwawancarai.
- c. Wawancara semi terstruktur yaitu bentuk wawancara yang sudah dipersiapkan, akan tetapi memberikan keleluasaan kepada responden untuk menerangkan agar panjang mungkin tidak langsung ke fokus bahasan/pertanyaan.

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti dengan cara semi terstruktur, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terperinci dan mendalam agar tidak melenceng dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, serta memberikan keluasaan penjelasan pada responden untuk menerangkannya. Peneliti memilih wawancara semi terstruktur, dimana pihak-pihak yang diwawancarai adalah kepala dan

⁶ *Ibid.*, 51.

⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 138-140.

karyawan kantor kas. untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis.⁸ Metode observasi merupakan pengamatan, pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Melalui metode observasi ini dapat langsung mengamati dan mencatat lebih akurat tentang keadaan objek yang ada di lapangan.

Observasi yang peneliti lakukan bersifat nonpartisipan karena tidak terlibat secara langsung dalam proses pelaksanaannya di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang telah berlalu, baik tulisan maupun gambar. Teknik dokumentasi ini mengharuskan seorang peneliti untuk mempelajari catatan-catatan mengenai data responden.⁹

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan benda-benda yang menjadi dokumen notulen, catatan harian, dan sebagainya. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data melalui dokumen-dokumen bank guna mendapatkan data

⁸ Umar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), 209.

⁹ Abdurrahan Fathoni, *Metode Penelitian.*, 113.

yang diperlukan secara maksimal di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning.

D. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milihnya menjadi satu kesatuan yang dapat dikelola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain.¹⁰

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berpikir induktif yang bertitik tolak dari “khusus ke umum” bukan dari “umum ke khusus”. Proses induktif lebih dapat menemukan kenyataan-kenyataan ganda sebagaimana yang terdapat dalam data. Dalam penerapannya teknik ini digunakan untuk menganalisa data tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Refisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 248.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil PT. BPR Syariah Kotabumi

1. Sejarah Berdirinya PT. BPR Syariah Kotabumi

PT. BPR Syariah Kotabumi merupakan bentuk Investasi penanaman modal oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam Bentuk Badan Usaha Milik Daerah dibidang jasa perbankan. BUMD ini mulai beroperasi pada tanggal 29 Juli 2008 diresmikan oleh Gubernur Lampung yang pada saat itu dijabat oleh Drs. Syamsurya Ryacudu dengan modal sebesar Rp. 15.000.000.000,-(Lima belas milyar rupiah) dari jumlah modal dasar tersebut, modal yang sudah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi per desember 2017 adalah sebesar Rp. 10.525.000.000,-(Sepuluh milyar lima ratus dua puluh lima jua rupiah) berdasarkan persentase kepemilikan saham, maka Pemerintah Kabupaten Lampung Utara merupakan Pemilik Saham Pengendali (PSP) karena memiliki 99,76% dari koperasi Serai Serumpun memiliki 0,24% dari total seluruh PT. BPR Syariah Kotabumi.¹

¹ Dokumentasi PT. BPR Syariah Kotabumi, JL. Soekarno Hatta No. 181/45 Tanjung Harapan Kotabumi Lampung Utara, 16 Desember 2019

BPRS Kotabumi Melaksanakan Kegiatan Operasional berdasarkan surat perizinan:²

- a. Peraturan daerah nomor 2 tahun 2007 tentang perusahaan daerah bank perkreditan rakyat syariah (PD. BPRS) Kotabumi.
- b. Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 10/50/KEP.GBI/DpG/2008 Tentang Pemberian Izin Usaha PD. BPR Syariah Kotabumi.
- c. Peraturan daerah No. 7 tahun 2009 tentang perubahan peraturan daerah kabupaten lampung utara nomor 2 tahun 2007 tentang perusahaan daerah bank perkreditan rakyat syariah (PD. BPRS) Kotabumi.
- d. Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/6/KEP.PBI/2011 tanggal 29 November 2011 Tentang Penetapan Penggunaan Izin Usaha PD. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Kotabumi menjadi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi.

Kantor pusat PT. BPR Syariah Kotabumi terletak di JL. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara. Pada saat ini PT. BPR Syariah Kotabumi memiliki dua kantor cabang yaitu Kantor Cabang Bandar Lampung yang terletak di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 25D Gedong Meneng dan Kantor Cabang Panaragan yang terletak di Jl. Brawijaya Panaragan Tulang Bawang Barat. Selain itu PT. BPR Syariah Kotabumi juga memiliki kantor kas yaitu Kantor Kas Bukit Kemuning yang terletak di Jl. Sumber Jaya Lingkungan 4 No. 33 Bukit Kemuning Lampung Utara, yang didirikan pada tanggal 14 febuari 2012 diresmikan oleh Bupati

² Dokumentasi PT. BPR Syariah Kotabumi, JL. Soekarno Hatta No. 181/45 Tanjung Harapan Kotabumi Lampung Utara, 16 Desember 2019

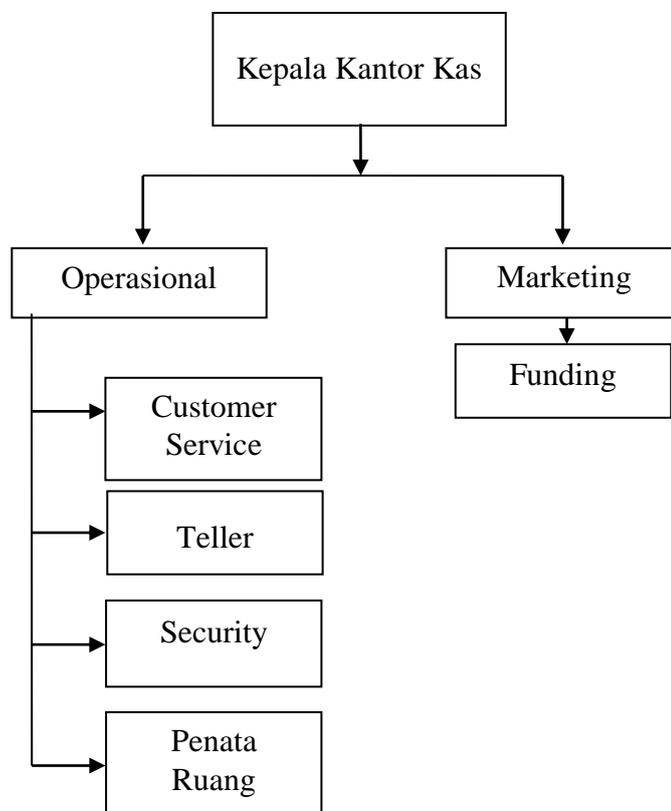
Lampung Utara Bpk. Drs. H. Zainal Abidin.M.M dan memiliki jumlah pegawai 07 orang. PT.BPRS Kotabumi telah mengalami pergantian kepala kantor kas, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Bapak M. Nur (2012)
- b. Bapak Tommy Adriyansah (2013)
- c. Bapak Dony Leonardi, SP (2014)
- d. Bapak Trian Septa Wijaya (2015)
- e. Bapak M.Nur (2016)
- f. Bapak Dony Leonardi, SP (2016-sekarang)³

³ Dokumentasi PT. BPR Syariah Kotabumi, JL. Soekarno Hatta No. 181/45 Tanjung Harapan Kotabumi Lampung Utara, 16 Desember 2019

2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. BPRS Kotabumi
Kantor Kas Bukit Kemuning⁴



Gambaran Umum Pimpinan dan Karyawan di PT. PBRS Kantor Kas Bukit Kemuning dapat dijelaskan bahwa jumlah staf di PT. PBRS Kantor Kas Bukit Kemuning yaitu 1 kepala kantor kas dan 5 karyawan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dimana staf tersebut 4 orang laki-laki dan 2 orang perempuan.

⁴ Dokumentasi PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, 16 November 2019

Staf tersebut meliputi kepala kantor kas, *funding officer*, *customer service*, *teller*, satpam dan penata ruang. Adapun pembagian tugas masing-masing sebagai berikut:

a. Kepala Kantor Kas

- 1) Menjalankan operasional kantor kas dengan pelayanan yang memuaskan (*service excellent*).
 - a) Melakukan pelayanan nasabah dalam bentuk penyetiran dan pengambilan tabungan dan deposito.
 - b) Menerima pengajuan nasabah pembiayaan untuk selanjutnya diserahkan kepada Kantor Cabang Atau Kantor Pusat.
 - c) Melakukan supervisi kepada *Funding Officer* yang ada di Kantor Kas.
 - d) Memperhatikan masukan serta keluhan nasabah atas pelayanan kantor kas Bank dan menyelesaikannya.
- 2) Melakukan evaluasi dan menyelesaikan seluruh permasalahan yang ada dalam operasional di kantor kas
- 3) Menerbitkan laporan keuangan kantor kas secara berkala tiap bulan dan mengarsipkannya.
- 4) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

b. *Funding Officer*

- 1) membuat target penghimpunan dana
- 2) menjalin hubungan baik dengan pihak/ lembaga luar dalam rangka penghimpunan dana

- 3) mensosialisasikan produk-produk Bank
- 4) melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan

c. *Customer service*

- 1) Memberikan penjelasan kepada nasabah/ calon nasabah mengenai produk-produk BPRS, berikut syarat-syarat maupun prosedurnya.
- 2) Melayani nasabah untuk melakukan pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan deposito.
- 3) Melakukan pembukuan hasil deposito.
- 4) Melakukan pengarsipan tabungan dan deposito.
- 5) Melayani penutupan rekening tabungan baik atas permintaan nasabah sendiri, karena ketentuan BPRS maupun peraturan Bank Indonesia.
- 6) Melayani nasabah yang membutuhkan informasi tentang saldo dan mutasi rekening.
- 7) Melayani nasabah atas laporan tabungan/ warkat deposito/kartu ATM yang hilang dan memintakan pendapat kepada kepala bidang operasional penanganan selanjutnya.
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

d. *Teller*

- 1) Mengelola dan membuat kas harian
- 2) Menjaga keamanan kas
- 3) Menyediakan laporan arus kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi.

- 4) Menerima setoran tabungan
 - 5) Menerima penarikan tabungan dan pembiayaan
 - 6) Menerima setoran administrasi
 - 7) Menerima pengeluaran biaya-biaya
 - 8) Menjaga kerahasiaan password yang menjadi wewenang.
 - 9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
- e. Satpam
- 1) Melakukan pengaman dalam kantor.
 - 2) Melakukan pengawasan dan penertiban di luar kantor.
 - 3) Mengamankan penyetoran dan pengambilan dana antar bank.
 - 4) Jika diperlukan membantu nasabah dalam melakukan transaksi.
 - 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.
- f. Penata ruang
- 1) Melakukan pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja.
 - 2) Melakukan pengawasan dan pemeliharaan alat-alat kantor
 - 3) Melayani dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pengurus, karyawan dan nasabah.
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

B. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, baik perorangan maupun kelompok. Gaya kepemimpinan juga dibedakan menjadi beberapa yaitu kepemimpinan Direktif, suportif, Partisipatif, prestatif, transaksional, Karismatik, Transformatif, paternalistik, *Laissez faire*, militeristik, otokratis, *administrative*, dan demokratis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak DL, beliau diangkat menjadi kepala kantor kas untuk periode pertama yaitu pada bulan februari 2014 sampai dengan januari 2015. Kemudian pada februari 2015 hingga bulan juli 2016 rotasi ke kantor pusat Kotabumi yaitu sebagai *remedial officer* yang menjalankan tugas sebagai penagih pembiayaan bermasalah dengan tunggakan di atas tiga. Setelah itu dapat promosi lagi di tahun 2016 tepatnya di bulan Agustus sampai dengan hari ini beliau diangkat menjadi kepala kantor kas untuk periode yang kedua.⁵

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning yaitu gaya kepemimpinan partisipatif/ demokratis dimana terdapat pendelegasian wewenang berdasarkan jabatan. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatan. Pemimpin selalu melibatkan karyawan untuk memberikan ide, saran serta

⁵ Wawancara dengan bapak DL selaku kepala kantor kas PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, 25 November 2019

pengambilan keputusan. Dengan melibatkan sama melibatkan segala SDM yang ada di kantor kas Bukit Kemuning maka diharapkan kerja karyawan berjalan dengan lancar tidak ada hambatan-hambatan, komunikasi antar pegawai dan pimpinan bisa berjalan dengan baik dengan cara kerja bekerja sama.⁶

Sistem kepemimpinan yang dilakukan di dalam kantor kas Bukit Kemuning sangat mengedepankan cara kerja gotong royong dan saling tolong-menolong. Sikap saling tolong-menolong dan gotong royong tersebut terlihat dari bagaimana karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya saja, melainkan setiap karyawan juga ditekankan untuk mengerjakan pekerjaan yang belum selesai, meskipun pekerjaan itu bukanlah tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang lakukan dengan kepala kantor kas, peneliti berhasil menghimpun informasi terkait alasan mengapa sistem kepemimpinan seperti itu diterapkan. Gaya kepemimpinan seperti itu, menurut kepala kantor kas dapat menciptakan suasana kerja yang tidak penuh tekanan, karyawan bekerja dengan santai namun tetap serius. Meskipun karyawan diperbolehkan berperilaku santai saat bekerja, namun kefokusannya dan keseriusannya karyawan ketika melayani atau bekerja di hadapan nasabah juga tetap menjadi keharusan. Ketika karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan utamanya, diperbolehkan membantu bagian pekerjaan karyawan lain seperti *Costemer Service* atau *Funding Officer*.

⁶ *Ibid.*,

Alasan paling kuat yang menjadi dasar pemilihan gaya kepemimpinan seperti di kantor kas Bukit Kemuning ini adalah untuk meminimalisir tekanan kerja kepada karyawan selain itu, agar karyawan tidak terlalu stress karena merasa terbebani oleh pekerjaan, dan berpotensi merusak konsentrasi karyawan dan bisa mengakibatkan terjadinya hal-hal fatal dalam sistem pelayanan di kantor kas Bukit Kemuning tersebut.⁷

Menurut para informan bahwa karyawan mengharapkan pemimpin perusahaan yang memiliki wawasan pengetahuan yang cukup luas, bertanggung jawab, tegas, dan profesional karena bagi karyawan pemimpin adalah panutan bagi karyawan. Dalam kondisi tertentu, karyawan yang memiliki pemimpin yang wawasan pengetahuan luas merasa cukup senang, anggapan karyawan dengan adanya pemimpin yang memiliki kecakapan, sudah pasti pemimpin akan siap dalam menghadapi persaingan dengan kompetitor, dan karyawan sangat yakin bahwa karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka.⁸

Kepemimpinan yang ada di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning juga merupakan pola kepemimpinan yang tepat diterapkan di perusahaan, dan hal demikian menurut bapak DF bahwa bapak DL berupaya untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan karyawan.⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada para informan, pemimpin PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning selalu

⁷ *Ibid.*,

⁸ Wawancara dengan 5 Karyawan, pada 25 November 2019

⁹ Wawancara dengan bapak DF selaku *Funding Officer* kas PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, 25 November 2019

menjaga hubungan baik dengan para karyawannya, hal demikian ditujukan untuk menciptakan iklim kerja yang nyaman, baik untuk pemimpin maupun untuk karyawan. Namun, gaya kepemimpinan kepala Kantor Kas Bukit Kemuning juga dianggap banyak peraturan tetapi hal demikian dilakukan demi kebaikan karyawan dan perusahaan.¹⁰

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangatlah tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan organisasi tersebut.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam menggerakkan para karyawannya. Oleh karena itu pemimpin harus menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dengan baik supaya para karyawannya melaksanakan perannya dengan baik pula. Keberhasilan suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Pemimpin dan karyawan PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning saling memiliki hubungan yang baik meskipun bermacam perilaku, pengetahuan, pendidikan. Hal tersebut terlihat saat apa yang diarahkan oleh

¹⁰ Wawancara dengan 5 karyawan, pada 25 November 2019

kepala kantor kas dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Karyawan di PT. BPRS Kotabumi juga menaati aturan yang dibuat oleh kepala kantor kas mengenai kedisiplinan dan tertib karyawan baik itu pakaian, hari kerja, jam kerja, jam istirahat, izin dan lain-lain. Jika aturan tersebut ditaati oleh semua karyawan dan pemimpin juga melakukan pengawasan yang baik dan tepat maka bisa berkembang lebih baik lagi dimasa yang akan mendatang.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak DL, menurut beliau pemimpin memiliki pengaruh penting bagi kinerja karyawannya yaitu memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan. Hal tersebut terlihat dari sikap kepala kantor kas kepada salah satu karyawannya sebagai *funding officer*. *funding officer* di kantor kas saat ini merupakan karyawan baru dibandingkan dengan karyawan lainnya yaitu sekitar satu tahun, sedangkan dua tahun sebelumnya beliau ditempatkan di kantor pusat dalam masa percobaan. Dalam waktu yang belum lama tersebut masih belum banyak hal yang beliau ketahui misalnya bagaimana mencari nasabah.¹²

Pemimpin PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning juga memberikan arahan-arahan, memberikan contoh langsung kepada karyawannya sebagai *funding officer* bagaimana melakukan penagihan yaitu menagih nasabah usaha atau umum, menagih nasabah PNS dan cara melakukan sosialisasi kepada guru-guru SD dan lainnya. Kepala kantor kas juga memberikan motivasi dan juga mempraktikkan secara bersamaan dengan

¹¹ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

¹² Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

karyawannya tersebut. Dengan adanya arahan, bimbingan dan motivasi dari kepala kantor kas tersebut karyawan selaku *funding officer* tersebut dapat memahami dan mengerti bagaimana hal yang harus dilakukan sebagai *funding officer*.¹³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan karena melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kantor kas PT. BRPS Kotabumi Kantor kas Bukit Kemuning bahwa kinerja karyawan dalam hal penyelesaian pekerjaan menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut terlihat dari pekerjaan yang diselesaikan dengan bekerjasama. selain itu karyawan yang ada di PT. BPRS Kantor Kas Bukit Kemuning merupakan karyawan yang lama dan sudah banyak pengalaman mengenai tugas dan wewenang masing-masing baik pemimpin maupun karyawan. Kepala kantor kas dan juga *customer service* merupakan karyawan sejak 2008 peresmian BPRS Kotabumi, sedangkan bagian *teller* merupakan karyawan yang telah bekerja 7 hingga 8 tahun, penata ruang dan satpam merupakan karyawan yang telah bekerja selama 6 tahun 7 tahun, Namun untuk bagian *funding officer* merupakan karyawan baru yaitu selama satu hingga dua tahun.¹⁴

¹³ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

¹⁴ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

Kinerja sudah dikatakan baik namun masih ada target perusahaan yang belum tercapai misalnya deposito. Selain itu juga masih ada karyawan yang kurang disiplin waktu. Oleh sebab itu perlu diperbaiki dan yang perlu ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan yaitu dengan menegurnya. Fungsi organisasi adalah melalui pembinaan disiplin. Hal ini ditujukan agar para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-harinya senantiasa taat pada berbagai ketentuan aturan yang berlaku dan menentukan prestasi kerja yang baik.¹⁵

Penilaian kerja merupakan penilaian yang dilakukan kepada para karyawan maupun yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut bapak DL kinerja terbagi menjadi 2 yaitu kinerja yang baik dan kinerja yang kurang baik. Kinerja karyawan yang baik akan diberikan *reward*. *Reward*nya tersebut ditetapkan oleh kantor pusat Kotabumi melalui kepala kantor kas. Namun apabila kinerja karyawan kurang baik maka itu merupakan tanggung jawab kepala kantor kas untuk memberikan arahan. Karyawan yang tidak menaati aturan perusahaan maka harus diarahkan hal tersebut menjadi tugas seorang pemimpin untuk meluruskan karyawannya melalui satpam. Satpam akan menyampaikan kepada karyawan agar berubah perilaku dan tindakan yang kurang baik. Hal tersebut dikarenakan tugas seorang satpam selain keamanan juga menjaga ketertiban selama melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

¹⁵ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

Karyawan yang kurang baik akan diberikan teguran secara lisan terlebih dahulu disampaikan baik-baik untuk mencari solusi terbaik.¹⁶

Dalam meningkatkan kinerja karyawan upaya yang dilakukan oleh kepala kantor kas yaitu secara partisipatif dengan memberikan motivasi, memberikan bimbingan dan arahan yang baik, memberikan informasi-informasi dari kantor pusat mengenai hal yang harus diperbaiki dan menaati aturan-aturan yang ada.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, dalam pelaksanaan pekerjaan selama ini, apabila karyawan mendapatkan kesulitan, pemimpin PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning selalu memberikan penjelasan atas ketidaktahuan karyawan soal pekerjaan. Selain itu kepala kantor kas juga memiliki kecakapan dalam mengajarkan dan menjelaskan perihal pekerjaan yang tidak diketahui karyawan, bahkan pemimpin selalu memberikan pendampingan kepada karyawan. Sikap yang diberikan pemimpin perusahaan kepada karyawan perihal kecakapan dalam mengajarkan dan menjelaskan perihal pekerjaan yang tidak diketahui karyawan, memberikan dampak pada pengembangan karyawan, dan karyawan mendapatkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung hasil kerja karyawan.¹⁸

Pemimpin PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning memiliki tingkat sosial yang tinggi, dan karyawan sangat menjunjung tinggi kepedulian yang diberikan oleh pemimpin. Adanya rasa sosialitas yang ditunjukkan dan

¹⁶ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

¹⁷ Wawancara dengan bapak DL selaku Kepala Kantor Kas, pada 25 November 2019

¹⁸ Wawancara dengan 5 Karyawan, pada 25 November 2019

diberikan pemimpin kepada karyawan, karyawan selalu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan penuh tanggung jawab, karena karyawan berharap bisa memberikan timbal balik kepada pemimpin dan perusahaan melalui memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pribadi pemimpin dalam kaitan kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi dan memberi tanggung jawab serta mengambil keputusan sangat baik untuk menunjang kinerja perusahaan. Dengan kecakapan yang dimiliki pemimpin oleh karyawan dianggap akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Karyawan selama ini selalu menerima segala bentuk pengarahan, petunjuk dari pemimpin dengan senang hati, tidak mengeluh dan selalu mencoba untuk terbuka dengan pemimpin perihal kelangsungan pelaksanaan pekerjaan.¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kinerja saat ini menurut para informan merasa cukup baik namun perlu ditingkatkan kembali.²⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari hubungan baik antara karyawan dengan pemimpin maupun hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. selain itu faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan, karyawan mengharapkan pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan serta memotivasi karyawannya. Bonus dan insentif menurut para informan juga merupakan faktor yang berpengaruh

¹⁹ Wawancara dengan 5 Karyawan, pada 25 November 2019

²⁰ Wawancara dengan 5 Karyawan, pada 25 November 2019

terhadap kinerja karena dengan adanya hal tersebut karyawan semakin semangat bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan.²¹ pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat pada karyawan yang menaati aturan disiplin waktu, pakaian dll. kemudian kinerja karyawan sebagai *funding officer* mengalami peningkatan dengan adanya bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin.

²¹ Wawancara dengan 5 Karyawan, pada 25 November 2019

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning yaitu gaya kepemimpinan demokratis hal tersebut terlihat saat pemimpin berorientasi pada karyawan dan memberikan bimbingan kepada bawahannya selain itu juga gaya kepemimpinan yang terlihat yaitu gaya kepemimpinan otoriter hal tersebut terlihat saat pemimpin kantor kas membuat aturan tersendiri berdasarkan kekuasaan yang dimiliki, yaitu menetapkan bahwa setiap pemimpin dan karyawan wajib menggunakan sepatu hitam meskipun dikantor pusat tidak diterapkan demikian, namun hal tersebut baik diterapkan supaya anggota organisasi terlihat lebih kompak.
2. Gaya berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas. Peningkatan kinerja dipengaruhi adanya bimbingan dan arahan oleh pemimpin kepada karyawannya, dan dipengaruhi adanya motivasi dari pemimpin, teguran kepada karyawan ketika tidak disiplin baik disiplin waktu, pakaian dan lain- lain, kemudian diberikannya *reward* ketika karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik. hal tersebutlah menjadi dorongan untuk para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut terlihat karyawan yang indisipliner

menjadi disiplin dan karyawan yang diberikan bimbingan arahan mampu meningkatkan kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi beberapa saran sebagai berikut:

1. Pihak BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning

Dalam penelitian yang telah dilakukan sudah sangat membantu peneliti untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengharapkan agar terus meningkatkan kualitas kinerja, meskipun saat ini kinerja karyawan sudah baik, namun masih belum maksimal. Dengan memberikan edukasi deposito dan produk lainnya dengan cara sosialisasi agar calon nasabah dari berbagai kalangan dapat memahami mengenai deposito dan produk lainnya. selain itu diharapkan untuk terus meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini atau mengambil teori yang sama diharapkan dapat lebih menyempurnakan dengan memperbaiki dalam tingkat pernyataan yang disampaikan kepada responden, menambah jumlah sample agar penelitian selanjutnya lebih berkembang dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Aisia, Galih. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa Ditinjau dari Segi Ekonomi Islam” Skripsi. Lampung: IAIN Metro, 2017
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 7. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Bungin, M. Burhan. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro, 2005.
- Edison, Emron. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2018.
- Hasbidin. “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan”. At-Tawassuth. Vol. 2. No. 1, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar. Pengertian. dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Ismail, Muhamad & Muhamad Kabaret Widjaksana. *Penggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Januari, Cindi Ismi, dkk. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Wilayah Malang. Jurnal Administrasi Bisnis JAB. Vol. 24 No. 2 Juli 2015.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2004.

- Khairizah, Astria, dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang". *Jurnal Administrasi Publik Jap*. Vol. 3. No. 7.
- Kurniawan, Mohd. DP. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No 1*. April 2018.
- Moleong, Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Refisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Murniati, Exzy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam Studi BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Barang Lampung". Skripsi. Lampung: IAIN Metro, 2017
- Notoatmodjo, Soedjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Qodriani, Istiqomah & Fajrin Heru Susilo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*. Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.
- Quinn, Michael. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Saebani, Beni Ahmad. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Sariadi, Sarly. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI SL-LANTAMAL. VII di Manado". *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- . *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009
- Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang". *PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 Desember 2015.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara, 2005.
- Siswanto, Rendyka Dio dan Djambur Hamid. ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia”. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*. Vol. 42 No.1 Januari 2017
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsaputra, Umar. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Suprihati. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen” *jurnal Paradigma* Vol. 12. No. 01. Februari-Juli 2014.
- Tamo, Hero. “Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Syariah Studi Kasus Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kota Metro”. Lampung: IAIN Metro, 2017.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Yogyakarta: Rajawali Pers, 2006.
- . *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RadjaGrafindo Persada, 2006.
- Torang, Syamsir. *Organisasi & Manajemen Perilaku. Struktur. Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Trang, Dewi Sandy. “Gaya Kepemimpinan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *jurnal Emba* Vol.1 No.3 September 2013.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- www.fiqihmuslim.com.
- tutorialkuliah.blogspot.com
- www.e-jurnal.com
- www.wattpad.com

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; email: iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 2349/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2018

23 Oktober 2018

Lampiran : -

Perihal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth:

1. Dr. Suhairi, S.Ag., M.H

2. Liberty, S.E., M.A

di - Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Devita Sari
NPM : 1502100027
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:
 - a. Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.
2. Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.
3. Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :
 - a. Pendahuluan ± 2/6 bagian.
 - b. Isi ± 3/6 bagian.
 - c. Penutup ± 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Bapak/Ibu Dosen diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yani Dekan Bidang Akd &
Kept. Bagaan

MULHAMMAD SALEH

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING

A. Metode Wawancara

1. Wawancara terhadap pemimpin/ kepala kantor kas di PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning
 - a. Sejak kapan bapak diangkat menjadi pemimpin/ kepala kantor kas di PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning?
 - b. Apa tipe/macam gaya kepemimpinan yang bapak terapkan?
 - c. Apakah pertimbangan memilih tipe/macam gaya kepemimpinan tersebut?
 - d. Apakah tipe /macam gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
 - e. Dalam hal apa tipe/macam gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
 - f. Bagaimana kinerja karyawan selama ini? Apakah bapak merasa puas terhadap kinerja mereka?
 - g. Apa yang dilakukan untuk mengurangi kinerja yang kurang baik?
 - h. Upaya-upaya apa yang dilakukan bapak untuk meningkatkan kinerja karyawan?
2. Wawancara terhadap Karyawan PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning
 - a. Gaya kepemimpinan seperti apakah yang menurut anda pantas digunakan dalam sebuah organisasi?
 - b. Bagaimana gaya kepemimpinan pimpinan kepala/kantor kas PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning?
 - c. Apakah saudara merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan?
 - d. Apakah gaya kepemimpinan kepala kantor kas memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan?
 - e. Menurut anda apakah sudah memiliki kinerja yang baik? Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan?

B. Dokumentasi

Profil PT BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning

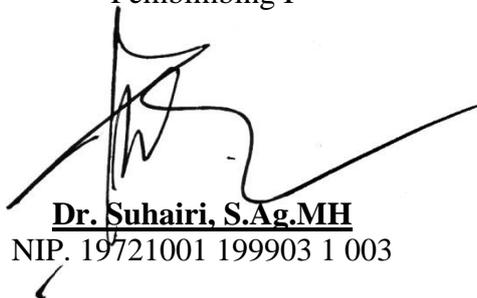
Metro, November 2019
Mahasiswa Ybs.



Devita Sari
NPM. 1502100027

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Suhairi, S.Ag.MH
NIP. 19721001 199903 1 003

Pembimbing II



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 3308/In.28/D.1/TL.00/11/2019
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Kepala Kantor Kas PT. BPRS
Kotabumi Kantor Kas Bukit
Kemuning
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 3307/In.28/D.1/TL.01/11/2019, tanggal 20 November 2019 atas nama saudara:

Nama : **DEVITA SARI**
NPM : 1502100027
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Metro, 20 November 2019
Wakil Dekan I,

[Signature]
Drs. H.M. Saleh MA.
NIP 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 3307/In.28/D.1/TL.01/11/2019

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **DEVITA SARI**
NPM : 1502100027
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPRS KOTABUMI KANTOR KAS BUKIT KEMUNING".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

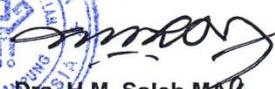
Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 20 November 2019

Mengetahui,
Pejabat Setempat


DONY LEONARDY, SP
NIK. 013. 01. 080729



Wakil Dekan I,


Drs. H.M. Saleh MA
NIP 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1115/In.28/S/U.1/OT.01/12/2019**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DEVITA SARI
NPM : 1502100027
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2019 / 2020 dengan nomor anggota 1502100027.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 17 Desember 2019
Kepala Perpustakaan



Drs. Mokhtaridi Sudin, M.Pd.
NIP. 195808311981031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Devita Sari
NPM : 1502100027

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/Skripsi : IX / 2019

No	Hari/ Tanggal	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Senin 16/12 - 19	Judisimpulan harus menjawab pertanyaan pada bab sebelumnya. Saran lebih di tuju kepada objek yg di eliti Proposat Acc BAB 4-5 lanjutan ke pemb I	

Dosen Pembimbing II,

Liberty, S.E., M.A
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ybs,

Devita Sari
NPM. 1502100027



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ingguloyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296.
Email: stainjuri@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Devita Sari Jurusan/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/S1-PBS
NPM : 1502100027 Semester/TA : X/2020

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Seminar, 20/04-20	- Apa Alasan Δ Metro - Apa untuh 2- y-ber	

Dosen Pembimbing I,

Dr. Suhairi S. Ag. MH.
NIP. 19721001 199905 1 003

Mahasiswa ybs,

Devita Sari
NPM. 1502100027

DOKUMENTASI PENELITIAN

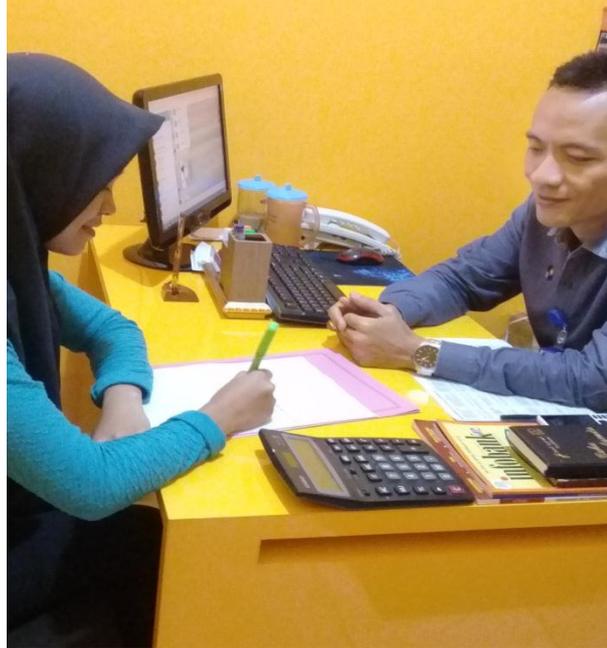


Foto 1. Wawancara dengan Bapak DL Selaku Kepala Kantor Kas



**Foto 1. Wawancara dengan bapak DF selaku *Funding Officer*
PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning**



**Foto 3. Wawancara dengan Ibu KEP selaku *Teller*
PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning**



**Foto 4. Wawancara dengan ibu DY selaku *Costumer Service*
PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning**



**Foto 5. Wawancara dengan Bapak M selaku *Security*
PT. BPRS Kotabumi Kantor Kas Bukit Kemuning**

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Devita Sari, lahir di Neki tanggal 22 Agustus 1997, peneliti merupakan putri pertama dari empat bersaudara pasangan Bapak Aldinata dan Ibu Sarmiana, bertempat tinggal di desa Neki RT. 001 RW. 001 Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung. Berikut ini riwayat

pendidikan yang telah peneliti tempuh:

1. SDN Neki, lulus pada tahun 2009
2. SMPN 04 Banjit, lulus pada tahun 2012
3. SMKN 01 Banjit, lulus pada tahun 2015

Kemudian pada tahun 2015 peneliti melanjutkan study di STAIN Jurai Siwo Metro, yang kemudian pada tanggal 19 Desember 2016 STAIN Jurai Siwo Metro beralih status menjadi IAIN Metro. Peneliti memilih Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan S1 Perbankan Syariah. pada akhir masa studi, peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”**.