

SKRIPSI

DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

Oleh:

**AGUNG WIDODO
NPM. 1502100234**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2021 M**

**DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

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

Oleh:

AGUNG WIDODO
NPM. 1502100234

Pembimbing I : Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
Pembimbing II : Hotman, M.E.Sy

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1442 H / 2021 M

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara Agung Widodo**

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 : **AGUNG WIDODO**
NPM : 1502100234
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN
JAYA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

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, Januari 2021

Pembimbing I,



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II,



Hotman, M.E.Sy

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN
JAYA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Nama : **AGUNG WIDODO**
NPM : 1502100234
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, Januari 2021

Pembimbing I,



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II,



Hotman, M.E.Sy



**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. (0725) 41507; Faksimil (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. 0597/Un-28.3/D/PP.00-9/02/2021

Skripsi dengan Judul: DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT, disusun Oleh: AGUNG WIDODO, NPM: 1502100234, Jurusan: SI Perbankan Syariah telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at/29 Januari 2021.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag


Penguji I : Zumaroh, M.E.Sy

Penguji II : Hotman, M.E.Sy

Sekretaris : Titut Sudiono, M.E.Sy

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




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

ABSTRAK

DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

AGUNG WIDODO
NPM. 1502100234

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lain-lainnya yang berlandaskan syariah. Dalam persaingan ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab suatu bank syariah tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia yang berkualitas baik kepemimpinannya maupun karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya. Penelitian ini adalah bentuk penelitian *field research* atau penelitian lapangan dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap pimpinan dan karyawan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya serta dokumentasi yang diambil dari data yang berkaitan dengan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya.

Berdasarkan hasil penelitian, pimpinan di BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya kepemimpinan ini pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya dan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai tugas masing-masing karyawan. Pola kepemimpinan yang diterapkan diantaranya perencanaan, pengarahan dan pengorganisasian. Dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya ini, berdampak pada kinerja karyawan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, dimana target-target kerja mereka lebih sering tercapai. Namun dalam pelaksanaannya, ada beberapa kendala yang dihadapi pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, yaitu kesulitan dalam pengambilan keputusan, saat ada musyawarah sulit mencapai kata mufakat karena perbedaan pendapat, dan dari perbedaan pendapat itu sendiri bisa menyebabkan konflik apabila hasil keputusan yang di capai tidak sesuai karena tiap anggota musyawarah memiliki ego yang tinggi. Dalam hal apresiasi terhadap kinerja karyawan pimpinan juga memberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi atas targetnya dan juga memberikan *punishment* (sanksi) untuk karyawan yang melakukan kesalahan ataupun kinerja yang menurun.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUNG WIDODO
NPM : 1502100234
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.



MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

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” (QS. Al-Anbiya ayat 73)¹

¹ Kementerian Agama Al-Qur'an dan Terjamhanya (Surabaya: Mekah Surabaya, 2008), 760.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamiin segala puji bagi Allah SWT dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Srinah dan Bapak Sutowo yang selalu mencurahkan kasih sayang, perhatian, kesabaran dan mendukung baik secara moril dan materi serta selalu memberikan semangat serta tidak kenal lelah mendo'akan untuk keberhasilan anak-anaknya sejak kecil hingga sekarang dan juga kakak-kakakku yang senantiasa memberi dukungan dan semangat.
2. Untuk kedua dosen pembimbing skripsiku Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, selaku pembimbing 1 dan Bapak Hotman, M.E.Sy, selaku pembimbing 2 yang selalu memberikan arahan, bimbingan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Sahabat-sahabat terbaikku diperantauan yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
4. Teman-teman seperjuangan (para pejuang skripsi) yang selalu memberikan dukungan dan bantuan yang tak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater tercinta IAIN Metro yang menjadi tempat peneliti menuntut ilmu dan memperdalam ilmu Perbankan Syariah.

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. Allah SWT yang telah melimpahkan kesehatan, rahmad dan hidayahnya kepada peneliti.
2. Ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan untuk peneliti.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Reonika Puspita Sari M.E.Sy sebagai ketua jurusan S1-Perbankan Syariah.
6. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, sebagai pembimbing I dan Bapak Hotman, M.E.Sy sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi.
7. Seluruh dosen dan staff yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti.

8. Almamater tercinta IAIN Metro dan sahabat-sahabat angkatan 2015 yang saya sayangi.

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, Januari 2021
Peneliti,

Agung Widodo
NPM. 1502100234

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 GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pertanyaan Penelitian	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Penelitian Relevan	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kepemimpinan	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Jenis-jenis gaya kepemimpinan.....	10
3. Fungsi Kepemimpinan.....	16
4. Kepemimpinan Dalam Islam.....	17
B. Kinerja Karyawan.....	20
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22

BAB III	METODE PENELITIAN	25
	A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	25
	B. Sumber Data Penelitian	25
	C. Teknik Pengumpulan Data	26
	D. Teknik penjamin keabsahan data.....	28
	E. Teknik Analisa Data	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
	A. Gambaran BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya	31
	1. Sejarah Berdirinya BPRS Kotabumi KC Panaragan Jaya..	31
	2. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi KC Panaragan Jaya.	33
	3. Visi dan Misi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya	37
	4. Dasar Hukum BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya	38
	B. Gaya Kepemimpinan Pimpinan di BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya	39
	C. Analisis Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya	43
BAB V	PENUTUP.....	54
	A. Kesimpulan.....	54
	B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi KC Panaragan Jaya.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Bimbingan
2. Outline
3. Alat Pengumpul Data
4. Surat Research
5. Surat Tugas
6. Surat Balasan Izin Research
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto-foto Penelitian
9. Surat Keterangan Bebas Pustaka
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lain-lainnya yang berlandaskan syariah. Dalam persaingan ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab suatu bank syariah tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia yang berkualitas baik kepemimpinannya maupun karyawannya.

Secara teori, pengertian kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.¹ Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.² Mengingat pentingnya peranan pemimpin dalam organisasi, maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk terus menerus berusaha, mengamati dan mengawasi serta mengarahkan kinerja.

Dari sumber lain disebutkan bahwa, kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa suatu proses pengaruh sosial yang dalam hal ini sengaja yang dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-

¹ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), 294.

² Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 2

aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.³

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dimana prestasi ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.⁴

Upaya meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat.

³ Gary Yuki, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), 2

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group), 151.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawannya. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat ketika unit-unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan/organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bermutu tinggi.

Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut.

Demikian pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat, ini selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara. Misalnya mengadakan promosi ke masyarakat, memberikan pelatihan guna meningkatkan sumber daya manusia (karyawan). Karena pengaruh dan gaya kepemimpinan manajer inilah yang membawa masa depan BPRS tersebut.

Berdasarkan pra survei yang peneliti lakukan di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat, masih terlihat kinerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi. Model yang diterapkan oleh pemimpin BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat menggunakan model demokratis.⁵ Model kepemimpinan demokratis yaitu pimpinan dalam melaksanakan kegiatan mau menerima masukan dari bawahan dan pengambilan keputusan secara musyawarah. Dalam hal ini, pemimpin harus dapat melihat bagaimanakah kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini penting, agar perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan yang tepat guna mempertahankan kehidupan perusahaannya.

Menjalankan suatu kegiatan organisasi tentu saja tidak mudah, karena pada saat menjalankannya tentu saja akan mengalami rintangan maupun hambatan. Salah satu rintangan atau hambatan yang terjadi adalah kinerja sumber daya manusia yang tidak baik. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaannya, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat kurang optimal, karena komunikasi antara Pimpinan dengan para karyawan kurang terjalin dengan baik. Masih ada pula karyawan yang datang terlambat, dan masih juga ada karyawan yang bermain handphone dengan cara bermain game saat jam kerja.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti **“Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat.”**

⁵ Wawancara pra survey dengan Ibu Henda Merita sebagai CS (Customer Service) di BPRS Kota Bumi, pada tanggal 24 Oktober 2019

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah Bagaimana dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Kantor Tulang Barat.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan (pengetahuan) bagi seorang pimpinan di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat dalam menjalankan tugas kewajibannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji. Dalam melakukan tinjauan terdapat judul yang mengangkat tentang gaya kepemimpinan manajer terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu:

1. Judul skripsi “Analisis Kepemimpinan Manajer Terhadap Pembiayaan Bermasalah Pada Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi’iyah Kantor Cabang Pringsewu”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang ditulis oleh Joko Pinarto Npm: 1351020110. Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan pembiayaan murabahah, faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya pembiayaan bermasalah, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.⁶ Sedangkan perbedaan dengan skripsi peneliti ini lebih membahas bagaimana gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, adapun persamaan dari penelitian tersebut jenis penelitian sama-sama menggunakan metode deskripsi kualitatif dan menggunakan penelitian lapangan (*field research*).
2. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, ditulis oleh Slamet Riyadi pada jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, maret 2011, jurnal ini menggunakan metode

⁶ Joko Pinarto, “Analisis Kepemimpinan Manajer Terhadap Pembiayaan Bermasalah Pada Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi’iyah Kantor Cabang Pringsewu”, <http://repository.radenintan.ac.id/307/1/SKRIPSI.pdf>, diunduh pada tanggal 28 Oktober 2019 pada pukul 02:24

penelitian deskripti kuantitatif, Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan.⁷ Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal tersebut jelas berbeda dengan skripsi ini, karena dalam skripsi ini peneliti menekankan pada gaya kepemimpinan manajer saja, selain itu metode yang digunakan juga berbeda antara kualitatif dan kuantitatif.

3. Judul skripsi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makasar”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin Makasar, yang di tulis oleh Annisa Aulia Yanuar, A2 1113 505. Skripsi ini membahas tentang apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan penelitian, menggunakan metode penelitian data kuantitatif kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda.⁸ Sedangkan perbedaan

⁷ Slamet Riyadi, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur dalam Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011,

⁸ Annisa Aulia Yanuar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertamina Makasar”, <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/23489>, diunduh pada tanggal 28 Oktober 2019 pada pukul 02:24

dengan skripsi peneliti ini lebih membahas bagaimana gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan menggunakan metode penelitian kualitatif, adapun persamaan dari penelitian tersebut sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan.

Pemimpin dalam bahasa Inggris disebut *leader*, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau akrab disebut *leadership*. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.¹

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan. Adapun definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para tokoh, yaitu:

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 39.

a. John F dan Robert B

Definisi kepemimpinan sebagai seni untuk mengatur individu dan masyarakat, serta memotivasi semangat mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

b. Madrasah al-Masyah al-Amerika

Kepemimpinan sebagai seni untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan metode tertentu agar mereka berusaha untuk taat, loyal, dan membantu dalam satu cara meraih tujuan yang telah ditetapkan.

c. Arted

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama.²

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah sikap atau cara seseorang untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal, dan kontribusi dari masing-masing individu.

2. Jenis-jenis gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

²Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), 128.

atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.³

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.⁴ Jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Diktator/Otoriter

Gaya kepemimpinan diktator atau bisa disebut kepemimpinan otokratis/otoriter adalah suatu kepemimpinan di mana seorang pemimpin bertindak sebagai diktator. Pemimpin adalah penguasa dan semua kendali ada di tangan pemimpin. Seorang pemimpin otoriter lebih menyukai rapat, musyawarah, karena ia tidak menghendaki perbedaan dan suka dengan memaksakan kehendaknya. Adapun kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan otoriter sebagai berikut:

- 1) Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter
 - a) Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan.
 - b) Pemimpin yang bersifat otoriter pasti bersifat tegas, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tak segan untuk menegur.
 - c) Mudah dilakukan pengawasan.

³Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 42

⁴Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013) h.167.

- 2) Kelemahan gaya kepemimpinan otoriter
 - a) Suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pemimpin.
 - b) Menimbulkan permusuhan, keluhan dan rawan terjadi perpindahan karena bawahan tidak merasa nyaman.
 - c) Bawahan akan merasa tertekan karena apabila terjadi perbedaan pendapat, pemimpin akan menganggapnya sebagai pembangkangan dan kelicikan.
 - d) Kreativitas dari bawahan sangatlah minim karena tidak diberikan kesempatan mengajukan pendapat.
 - e) Mudahnya melahirkan kubu oposisi karena dominasi pemimpin yang berlebihan.
 - f) Disiplin yang terjadi seakan-akan karena ketakutan dan hukuman bahkan pemecatan dari atasan.
 - g) Pengawasan dari pemimpin hanya bersifat mengontrol, apakah perintah yang diberikan sudah dijalankan dengan baik oleh anggotanya.⁵

Gaya kepemimpinan diktator/otoriter ini memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya tidak dengan ikhlas melainkan karena takut. Gaya seperti ini dapat memicu rasa tidak

⁵Endang Soetari, *Model Kepmimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Pusataka Setia, 2004), 72.

nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan karena merasa tertekan dan bekerja hanya dengan perintah bukan karena ikhlas dalam melakukan pekerjaannya.

b. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Adapun kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan autokratis sebagai berikut:

1) Kelebihan gaya kepemimpinan autokratis

- a) Semua kebijakan ditentukan ditentukan oleh pemimpin.
- b) Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas.
- c) Pemimpin biasanya membagi bagian tugas kerja dan kerja sama setiap anggota.

2) Kelemahan gaya kepemimpinan autokratis

- a) Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
- b) Komunikasi hanya satu yaitu kebawah saja.
- c) Pemimpin cenderung menjadi pribadi dalam pujian dan kecamanya terhadap kerja setiap anggota.

- d) Pemimpin mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.⁶

Gaya pemimpin autokratis ini kurang memperhatikan kebutuhan bawahan, dalam melakukan komunikasi hanya satu arah. sehingga Dalam kepemimpinan ini, seorang pemimpin yang cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan, kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja, metode yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Adapun kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut.

1) Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis

- a) Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku.
- b) Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya
- c) Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran.

⁶*Ibid*, 74.

- d) Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya.
 - e) Bawahan akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan.
 - f) Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan.
- 2) Kelemahan gaya kepemimpinan demokratis
- a) Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah.
 - b) Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karena pendapat setiap orang jelas berbeda.
 - c) Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi.⁷

Gaya kepemimpinan demokratis ini selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai. Bawahannya merasa pikiran dan pendapatnya diterima serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Sehingga bawahan bergerak bukan karena paksaan melainkan karena tanggung jawab yang timbul dari kesadaran diri atau tugasnya. Jadi mereka bekerja dengan suka atau dengan

⁷*Ibid*, 74-75

kesadaran bahwasanya mereka mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

Beberapa gaya di atas, dapat dipahami bahwasanya setiap pimpinan mempunyai gaya yang berbeda dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan, dimana dalam memimpin karyawan seorang pemimpin akan berhasil apabila menerapkan daya kepemimpinan lebih dari satu jenis. Tetapi harus tepat dan seimbang, agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai dengan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi diharapkan pemimpin dapat secara terus-menerus mengamati perkembangan kemampuan, kemauan, motivasi, pengalaman, dan produktivitas bawahannya guna memilih dengan tepat gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan untuk menjadi “matang”.

3. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai pemimpin.

Fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) yaitu:

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan adalah seorang pemimpin harus membuat rencana untuk menentukan langkah yang tepat dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ingin di capai.

b. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah upaya untuk menciptakan suasana kerja dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisien.

c. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah upaya untuk menilai kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan.

d. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah mengelompokkan semua orang, alat, tugas dan wewenang yang ada, dijadikan satu kesatuan, agar seorang pemimpin lebih mudah untuk mengatasi dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang telah dibagi-bagi.⁸

4. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Seperti yang dilakukan oleh Nabi

⁸ Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.*, 34.

Muhammad Saw, dimana gaya kepemimpinan sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur'an, seperti yang sudah dijelaskan dalam firman Allah Swt dalam QS As-Sajadah (32):24.

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۗ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: *“Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.”*⁹

Dari ayat tersebut, maka dapat dilihat maknanya adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin itu adalah karunia dari Allah Swt., maka bagi si pemimpin, jabatan itu sebagai karunia dari Allah Swt., baginya juga bakat atau kemampuan memimpin adalah karunia dari Allah Swt.
- b. Pemimpin dapat memberikan petunjuk berdasarkan Al-Qur'an dalam Al-Qur'an banyak ayat yang mengharuskan seseorang untuk berlaku baik yang dapat dijadikan pedoman memimpin, yaitu adil, sabar, dan pema'af, silaturahmi, amanah, musyawarah, tidak berbuat kerusakan, menjaga persatuan, meninggalkan khamaer, judi dan lain-lain.
- c. Sabar dalam memimpin, yaitu sabar menjalankan tugas dan sabar menghadapi situasi yang gawat sekalipun, serta sabar dalam mengambil keputusan. Sabar ini hanya terlihat pada diri orang beriman yang taqwa yaitu dalam saat menjauhi larangan-Nya.

⁹Kementrian Agama Al-Qur'an dan Terjamhanya (Surabaya: Mekah Surabaya, 2008), 760.

- d. Yakin pada ayat Allah Swt., pemimpin harus yakin kepada ayat-ayat Al-Qur'an baik yang tertulis dalam Al-Qur'an maupun yang tertulis di alam ini, yakni akan kebenarannya dan yakin bahwa itu semua berasal dari sisi Allah Swt.¹⁰

Selanjutnya dibawah ini ada tiga prinsip dasar yang mengatur pelaksanaan kepemimpinan Islam:

- a. Musyawarah, yaitu prinsip pertama dalam kepemimpinan Islam, Al-Qur'an menyatakan dengan jelas bahwa pemimpin Islam wajib mengadakan musyawarah dengan orang yang mempunyai ilmu pengetahuan yang baik. Pelaksanaan memungkinkan anggota organisasi Islam turut serta dalam proses pengambilan keputusan, dimana berfungsi sebagai tempat mengawasi tingkah laku pemimpin jika menyimpang dari tujuan umum kelompok
- b. Adil, yaitu pemimpin seharusnya memperlakukan manusia secara adil dan tidak berat sebelah, lepas, dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, atau agama. Al-Qur'an memerintahkan agar kaum muslimin berlaku adil bahkan ketika berurusan dengan para penentang mereka.
- c. Kebebasan berfikir, yaitu pemimpin Islam hendaklah memberikan ruang dan mengundang anggota atau kelompok untuk dapat mengemukakan kritiknya.¹¹

Secara ringkas kepemimpinan Islam bukanlah kepemimpinan tanpa koordinasi, pemimpin Islam sudah mendasari dengan prinsip-prinsip Islam,

¹⁰Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 417-418.

¹¹*Ibid*, 417-418.

dapat bermusyawarah, membuat keputusan seadil-adilnya. Pemimpin Islam bertanggung jawab bukan hanya kepada para pengikutnya semata, tetapi juga lebih penting adalah Allah Swt. Dimana supaya dapat diterapkan di kepemimpinan saat ini.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹²

Karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Jadi peran seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menjaga dan menghindari faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.¹³

Lijan Poltak Sinambela menyatakan terdapat empat elemen mengenai kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga di berikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut harus tetap dalam kendali, yakni

¹²Papundu Tika Moh, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2006), 121.

¹³Fahmi Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 137.

mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalah gunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- c. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.¹⁴

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugasnya demi mewujudkan tujuan dari suatu organisasi.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil yang dicapai sampai atau lebih tinggi dari standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut kategori baik. Begitupun sebaliknya karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan, karyawan tersebut termasuk yang tidak baik atau berkinerja rendah.¹⁵

¹⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016), 25.

¹⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), 231.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebagai hasil kerja seorang atau kelompok dalam suatu perusahaan yang telah dipengaruhi oleh berbagai faktor, dibawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kerjasama, faktor kejujuran, faktor motivasi (*motivation*) dan disiplin kerja.

a. Faktor kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerjasama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan. Dalam praktinya kegagalan suatu kegiatan karena faktor kurangnya kerjasama. Bahkan tidak jarang justru terjadi saling menjegal satu sama lain. Artinya mereka lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, hal semacam ini seharusnya tidak perlu terjadi dalam suatu pekerjaan.

Kerjasama antara karyawan akan memengaruhi kinerja individu atau kinerja organisasi. Jika kerjasama berjalan baik, maka kinerjanya akan baik pula.

b. Faktor kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan memengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya. Artinya karyawan di nilai jujur

c. Faktor motivasi

Motivasi itu sendiri terbentuk dari sikap seorang karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Artinya, segala pencapaian tujuan yang didapatkan itu adalah buah hasil dari kondisi dalam diri yang mendorong kinerja seseorang. Hasil yang baik ataupun buruk dari kerja seseorang itulah yang dipengaruhi oleh motivasi dalam diri setiap individu, karena tidak semua pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, tetapi bisa juga sangat jauh dari apa yang diharapkan perusahaan.

d. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat

berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintah kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.¹⁶

¹⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), cet.1, 189-190.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari tempat penelitian ini, jenis yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai suatu kasus.¹

Sedangkan model penelitian ini, menggunakan sifat penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Sedangkan penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.² Adapun penulisannya adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan manajer terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan 2 (dua) sumber data yaitu: sumber data primer dan sumber data sekunder.

¹Suraya Mucitaningrum, *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Yogyakarta: Prudent Media, 2013), 60.

²Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011), 34.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.³ Pendapat lain mengatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah satu orang pimpinan kepala cabang dan pihak lima karyawan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan.⁵ Sumber data sekunder merupakan bahan-bahan atau sumber data yang menjadi pelengkap dari sumber data primer.

Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan, laporan-laporan peneliti terdahulu, dari buku-buku, dari SOP, dari wilayah tatatertib di BPRS dan literatur yang berkaitan dengan pembahasan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Guna mendapatkan data dalam penelitian ini, ada beberapa metode yang peneliti lakukan. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data dari

³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 91.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 224.

⁵Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2005), 132.

lapangan sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Metode yang peneliti gunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung dimana pewawancara disebut *interviewer* sedangkan orang yang diwawancarai disebut *interviewee*.⁶

Cara yang digunakan peneliti yaitu interview bebas terpimpin, karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti. Pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan di siapkan terlebih dahulu, diarahkan kepada topik yang di garap, untuk dilakukan interview. Metode wawancara ini ditujukan kepada sumber primer, yaitu manajer dan karyawan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik dalam mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan masalah penelitian.⁷ Cara yang dilakukan peneliti adalah dengan membaca berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk mendapatkan dan melengkapi data-data secara teoritis yang erat hubungannya dengan hal-hal yang sedang diteliti melalui buku. Serta dokumentasi tentang sejarah,

⁶Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 151.

⁷Dedy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 195.

SOP, wilayah tata tertib yang ada di BPRS, Visi dan Misi Organisasi BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Barat.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.⁸Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif maksudnya data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisis tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan, karena data yang diperoleh merupakan keterangan-keterangan dalam bentuk uraian.⁹

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan metode berfikir induktif. Nana Sudjana mengemukakan bahwa “berfikir induktif berangkat dari data-data khusus dan fakta empiris dilapangan yang disusun, diolah, dikaji kemudian ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum”.¹⁰

Berdasarkan keterangan di atas dalam menganalisa data, peneliti menggunakan data yang diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data tersebut dianalisa dengan menggunakan cara berfikir induktif, data diolah dari data-data yang telah dikumpulkan dari BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, kemudian

⁸Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Peneliti Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1995), 263.

⁹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 248

¹⁰Nana Sudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011), 7.

di kelompokkan dan dirumuskan hasil penelitian yang bersifat umum bagi BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya merupakan salah satu dari dua kantor cabang dari Bank Syariah Kotabumi yang berpusat di Kotabumi, Lampung Utara. Bank Syariah Kotabumi merupakan bank milik pemerintah kabupaten Lampung Utara yang berdiri pada tanggal 29 Juli 2008 yang 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 2015 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 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

¹Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020

terletak di Jl. Brawijaya No. 40 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.²Kantor cabang PT. BPR Syariah Kotabumi yang beroperasi di Panaragan Jaya, mulai resmi beroperasi pada tahun 2016 yang diresmikan oleh Bupati Lampung Utara yang menjabat pada saat itu adalah H. Agung Ilmu Mangkunegara, S, STP.M. H. PT. BPR Syariah Kotabumi KC. Panaragan Jayaberalamat di jalan Brawijaya No. 40 Panaragan Tulang Bawang Barat.³ Setelah Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya resmi berdiri, yang menjadi kepala cabang di bank ini yaitu Bapak Nur dan pada tahun 2017 bulan juli digantikan oleh Bapak Iwan Setiawan yang menjadi Kepala Cabang BPRS Kotabumi Panaragan Jaya. Pada tahun 2018 beliau digantikan oleh Bapak Agus Fadli hingga akhir bulan tepatnya bulan juli 2018 beliau digantikan oleh Bapak Nur kembali selaku kepala cabang pertama di cabang Panaragan Jaya hingga bulan juli 2019 beliau digantikan oleh Bapak Jajang hingga saat ini.⁴

Berdasarkan sejarah tersebut Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya merupakan lembaga keuangan syariah yang ditujukan untuk masyarakat Panaragan Jaya guna untuk memfasilitasi transaksi keuangan dan untuk menyejahterakan masyarakat

²Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020

³Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020

⁴Wawancara dengan Bapak Jajang Sutisnasebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

dalam hal peminjaman dana untuk usaha, penyimpanan uang dalam bentuk tabungan dan transaksi lainnya sehingga memudahkan masyarakat.

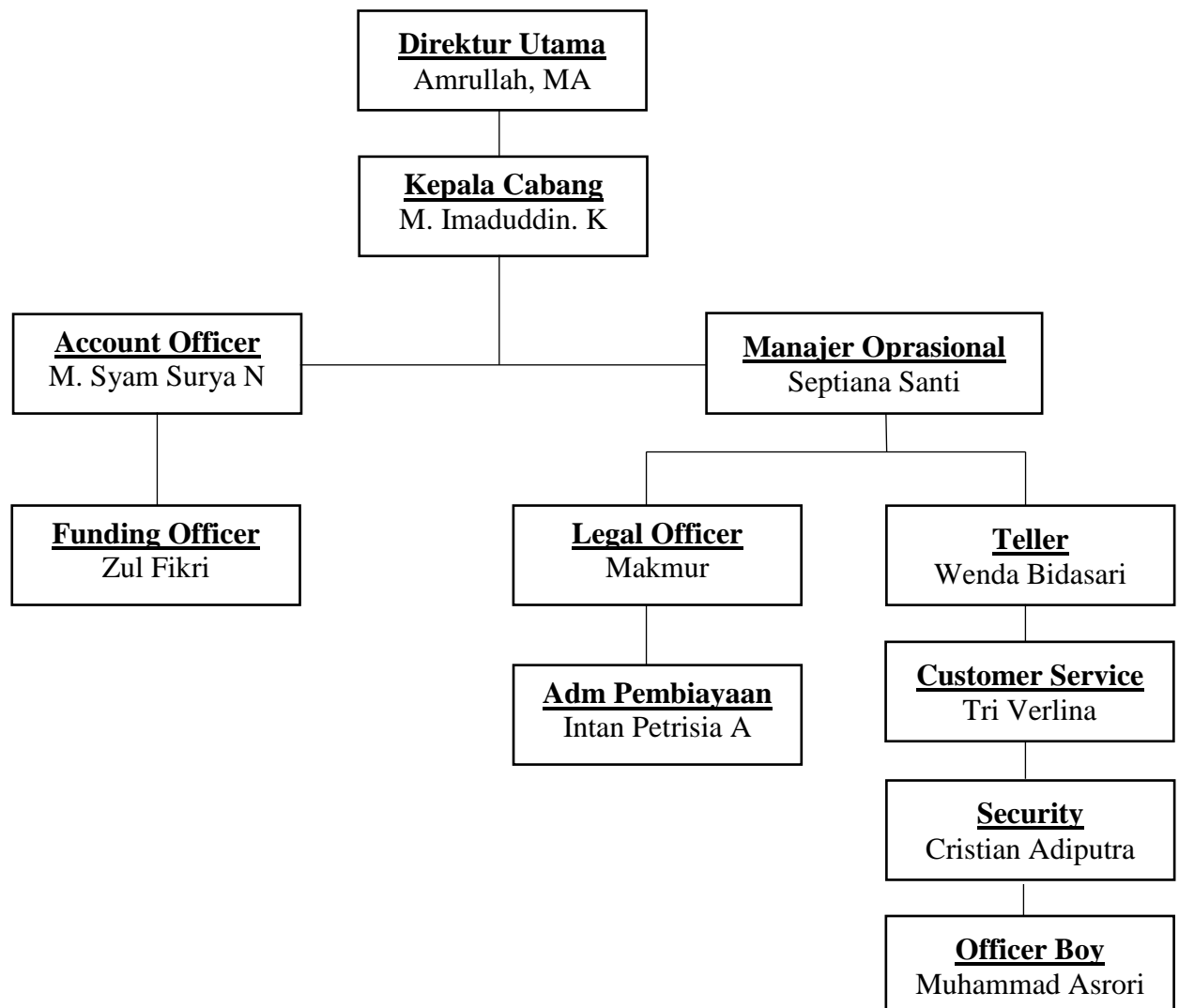
2. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

Kepengurusan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

tahun 2020 terdiri dari:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Tahun 2020-2021.⁵



⁵Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020

Dari struktur organisasi Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya organisasi di atas mempunyai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, diantaranya:

a. Direktur Utama

Direktur utama bertanggung jawab memimpin dan menjalankan perusahaan, bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian yang mungkin dihadapi perusahaan, menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan.

b. Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang Pembantu bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan di level Kantor Cabang Pembantu dan membawahi keseluruhan bagian.

c. Manajer Operasional

Manajer operasional bertanggung jawab mengelola dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan. Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi. Serta mengawasi produksi barang atau penyediaan jasa.

d. *Funding Officer*

Funding Officer membantu direksi dalam menyusun perencanaan program bagian marketing, membantu menghimpun dana nasabah dalam bentuk tabungan, mengajak nasabah atau

menginvestasikan dana mereka atau membeli produk yang *ditawarkan* oleh perusahaan dimana seorang *funding officer* bekerja.

e. *Account officer*

Account officer berwenang melakukan proses *marketing* untuk segmen komersial khususnya giro dan deposito serta pembiayaan konsumtif. Memasarkan pembiayaan sesuai dengan ketentuan pembiayaan konsumen dengan target yang telah ditetapkan, melakukan proses pembiayaan baru dan perpanjangan antara lain detail analisa kualitatif, menyiapkan kelengkapan dan keabsahan dokumen pembiayaan serta mengusulkan pembiayaan kepada komite pembiayaan untuk mendapatkan keputusan, mengelola tingkat kesehatan pembiayaan nasabah binaan yang menjadi tanggung jawabnya dan mempertahankan kualitas pembiayaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

f. Administrasi Pembiayaan

Administrasi Pembiayaan merupakan unit yang bertanggung jawab atas pelaksanaan proses pembiayaan khususnya dari aspek legal pembiayaan, kelengkapan dan keabsahan surat-surat nasabah, kondisi fisik jaminan, penilaiin jaminan, administrasi pembiayaan, filterisasi dan pengamanan proses pembiayaan dari aspek legal.

g. *Teller*

Berwenang melayani nasabah untuk transaksi penyetoran dan penarikan tunai maupun non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan yang ditetapkan untuk mencapai *service excellent*.

h. *Customer service (CS)*

Berwenang melayani nasabah dengan memberikan informasi tentang produk serta menerima dan menangani keluhan nasabah dan melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk penyelesaiannya, memahami produk layanan yang terkait dengan operasional layanan CS.

i. *Security*

Tugas pokok *Security* adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerja yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya, melaksanakan penjagaan gedung dan seisinya serta bertanggung jawab pada keamanan bank.⁶

Struktur organisasi diatas yang digunakan oleh BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yang merupakan bagian BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yaitu organisasi garis fungsional, karena terdapat pembagian tugas. Disamping itu wewenang dari pimpinan dilimpahkan pada unit-unit organisasi dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu secara langsung. BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

⁶ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan yang tata caranya memerlukan banyak sumber daya manusia. Maka, diperlukan organisasi yang teratur dan disusun secara sendiri, sehingga terlihat suatu kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan bank.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, bagian dari struktur organisasi diatas yang sangat berpengaruh ataupun memiliki peran penting terhadap penerapan gaya kepemimpinan adalah Pimpinan Cabang, dimana pimpinan cabang bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya system operasional pada kantor cabang yang mana dari penerapan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada bagian-bagian struktur organisasi dibawahnya.

3. Visi dan Misi Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

a. Visi:

Menjadi Bank Syariah yang dapat berdaya saing serta berpartisipasi dalam membangun daerah untuk menuju kemakmuran dan kesejahteraan Umat.

b. Misi:

- 1) Berpartisipasi dalam membangun daerah, memberikan pelayanan dan jasa perbankan dengan menggunakan prinsip-prinsip Syariah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Mengajak seluruh masyarakat untuk menghindari praktik pelepas uang (rentenir).

- 3) Mengajak masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan (*Ukhuwwah Islamiyah*) Meningkatkan taraf ekonomi serta mengajak mereka untuk bersama mengembangkan sistem ekonomi Islam untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera.⁷

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan sesuai dengan prinsip syariah, tentunya dengan tujuan meningkatkan taraf ekonomi dan membantu dalam pembangunan daerah. Sehingga dengan adanya visi dan misi ini guna mewujudkan apa yang menjadi tujuan Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya agar lebih terarah dan termanajemen dengan bank. Hal ini juga diharapkan agar dapat memberikan banyak kemaslahatan, Barokah dan memberikan kesejahteraan bagi nasabah dan karyawannya.

4. Dasar Hukum Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya

Melaksanakan Kegiatan Operasional berdasarkan surat perizinan:

- 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.

⁷Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020.

- 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.⁸

Bank Syariah Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya merupakan perusahaan daerah dimana setiap kegiatan operasionalnya berdasarkan perizinan peraturan daerah. Sehingga diharapkan kepada Direksi dan seluruh pengelola untuk mengelola bank ini sesuai dengan aturan yang berlaku. Bank Syariah Kotabumi yang dalam kegiatan operasionalnya berdasarkan perizinan peraturan daerah membuktikan pertumbuhan yang sangat signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan diraihnya beberapa kategori penghargaan, yaitu TOP BPRS 2017 dan pada tahun 2019 mendapat penghargaan The Indonesia Sales and Marketing Award III 2019.

B. Gaya Kepemimpinan Pimpinan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Kantor Tulang Barat

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam menciptakan karyawan yang handal sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan karena adanya kepemimpinan, para karyawan akan termotivasi dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. Dalam hal ini, pemimpin memiliki kontribusi yang besar dalam menggerakkan para

⁸ Dokumentasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dikutip 19 November 2020

karyawan tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin.

Seperti halnya pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dimana pimpinan dalam hal ini yaitu Bapak Imaduddin sebagai pimpinan BPRS menjalankan kepemimpinannya guna memberikan dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.⁹ Berdasarkan hasil wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mana setiap keputusan yang diambil dalam kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Namun, kepemimpinan demokratis terkadang disalahgunakan oleh pegawai untuk menjalankan kewajiban dan wewenangnya seperti aktivitas yang dilakukan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti di saat waktu istirahat di luar jam kerja dan masuk tidak tepat waktu.

Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya dan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai tugas masing-

⁹Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013) h.167.

masing karyawan.¹⁰ Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya diantaranya perencanaan, pengarahan dan pengorganisasian:

1. Perencanaan

Pimpinan dalam melaksanakan perencanaan harus mengkaji dan mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum memutuskan karena ini adalah langkah awal yang bisa berpengaruh secara total dalam perusahaan kedepannya. Perencanaan ini bertujuan untuk mengatur berbagai macam sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam perencanaan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dalam menyusun target yang akan dicapai, sebagai contoh rencana jumlah dana yang harus dihimpun dan jumlah yang di salurkan.¹¹

Perencanaan merupakan hal yang penting di buat untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, jika suatu perusahaan tanpa perencanaan tidak ada tujuan yang di capai, tidak ada keputusan dan proses manajemen.

2. Pengarahan

Pengarahan adalah upaya untuk menciptakan suasana kerja para karyawan yang dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisiensi. Kegiatan pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dalam mengarahkan karyawan setiap tiga

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

kali sehari yaitu sebelum kegiatan operasional jam 07.30-08.00 adapun isi dari pengarahan adalah *meriview* kembali hasil kerja kemarin, menjelaskan target kerja hari ini, dan memotivasi melalui tausiah-tausiah yang di berikan.¹²

Dengan adanya pengarahan sebelum melakukan kegiatan operasional. Hal ini dilakukan agar antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan yang lainnya saling terbuka. Pengarahan yang diberikan oleh pimpinan melalui kemampuan beliau yang baik, informasi yang disampaikan secara langsung dan menciptakan komunikasi yang baik sehingga arahan yang ingin disampaikan dapat dimengerti dengan jelas.

3. Pengorganisasian

Mengelompokan semua orang dan wewenang yang ada, dijadikan satu kesatuan, agar seorang pemimpin lebih mudah untuk mengatasi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah di bagi-bagi. Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya melakukan pengorganisasian supaya perincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan mencapai tujuan organisasi/perusahaan, pembagian tugas-tugas dapat sesuai dengan kondisi perusahaan, dan karyawan dalam perusahaan mengetahui tugas apa yang akan dijalankan.¹³

Pengorganisasian yang dilakukan akan menimbulkan hubungan yang efektif antara karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara

¹² Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

¹³ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas.

C. Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya selalu memberikan motivasi kepada karyawan saat breafing dan selalu memberi evaluasi masalah target setiap bulannya agar tidak menurunnya kinerja karyawan.¹⁴ Karena untuk mencapai suatu tujuan organisasi harus ada kepemimpinan yang baik supaya dalam perusahaan akan timbul kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan, dengan demikian kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dimana pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya memberikan kebebasan bagi masing-masing individu karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya dan melaksanakan tugas dan

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

wewenang sesuai tugasnya masing-masing.¹⁵ Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan, kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja, metode yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Jadi dalam penerapan kepemimpinannya, pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya dan melaksanakan tugas dan wewenang sesuai tugas masing-masing karyawan.

Adapun dalam pelaksanaannya ada beberapa kendala yang dihadapi pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, yaitu kesulitan dalam pengambilan keputusan, saat ada musyawarah sulit mencapai kata mufakat karena perbedaan pendapat, dan dari perbedaan pendapat itu sendiri bisa menyebabkan konflik apabila hasil keputusan yang di capai tidak sesuai karena tiap anggota musyawarah memiliki ego yang tinggi. Selain itu, pimpinan yang demokratis terkadang disalahgunakan oleh karyawan misalnya mereka masih masuk tidak tepat waktu.¹⁶ Hal ini juga dapat dilihat dari kelemahan gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada bab sebelumnya yaitu:

1. Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah. Proses pelaksanaan memerlukan waktu yang lebih

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020.

lama tentu saja karena pengambilan keputusan tidak dapat dilakukan secara singkat, karena tentu harus dibahas bersama oleh karyawan tidak bisa memutuskan secara sepihak dari pimpinan saja.

2. Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat dalam musyawarah. Dalam sebuah musyawarah tidaklah mudah untuk menyatukan semua pendapat menjadi satu kata mufakat. Cara berpikir dan juga pendapat setiap anggotanya pasti berbeda, sehingga untuk mendapatkan sebuah keputusan tentu saja harus ada mufakat dan kesepakatan yang sama-sama telah disetujui oleh setiap anggota.
3. Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego dari masing-masing anggota tinggi. Tentu saja dengan adanya perbedaan pendapat tidak menutup kemungkinan akan terjadinya konflik antar sesama anggota apabila hasil dari keputusan yang diperoleh tidak sesuai dengan keinginan mereka terutama jika karyawannya memiliki ego yang tinggi.¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut, ada beberapa pendekatan yang dilakukan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut, diantaranya:

¹⁷ Endang Soetari, *Model Kepmimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, (Bandung: Pusataka Setia, 2004), 74-75.

1. Perencanaan

Pemimpin harus membuat rencana untuk menentukan langkah yang tepat dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ingin di capai. Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dalam perencanaan Bank selalu mengutamakan tujuan perusahaan, menetapkan strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan dan mengembangkan rencana untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dalam satu periode seperti adanya rapat untuk menentukan misi yang akan dicapai dalam waktu yang direncanakan.

2. Pengarahan

Pengarahan yaitu upaya untuk menciptakan suasana kerja dinamis, sehat agar kinerjanya lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya selalu mengadakan *breafing* sebelum melakukan kegiatan operasional. Hal ini dilakukan agar Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dapat memantau kegiatan atau kinerja karyawan setiap harinya dengan lebih mudah selain itu antara pimpinan dengan karyawan akan saling terbuka, sehingga kegiatan operasional karyawan dapat berjalan dengan baik dan efisien.

3. Pengendalian

Pengendalian adalah upaya untuk menilai kinerja yang berpatokan kepada standar yang telah dibuat juga melakukan perbaikan apabila memang dibutuhkan. Dalam hal ini pengendalian yang dilakukan oleh

pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya adalah dengan kegiatan *sharing*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, kegiatan ini juga dimaksudkan agar pimpinan dapat mengendalikan berbagai hal yang terjadi di ruang lingkup kerja, baik pimpinan sendiri ataupun di ruang lingkup kerja karyawan.

4. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah mengelompokkan semua orang, alat, tugas dan wewenang yang ada, dijadikan satu kesatuan, agar seorang pemimpin lebih mudah untuk mengatasi dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas yang telah dibagi-bagi. Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dalam pengorganisasian berdasarkan *job description*. Dalam hal tersebut mencakup tugas-tugas yang harus dikerjakan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan dimana keputusan harus diambil. Sehingga karyawan benar-benar melaksanakan kegiatan operasional dengan baik.¹⁸

Dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Barat, tentunya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M Syam Surya N selaku Account Officer BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, dengan diterapkannya gaya

¹⁸ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

kepemimpinan tersebut kinerja karyawan jadi meningkat terutama dalam pencapaian target kerja mereka.¹⁹

Dalam kegiatan operasional, antara karyawan dengan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya memiliki kesepakatan yang tertulis terkait dengan sanksi, hukuman dan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang berbentuk *reward* dan *punishment*. *Reward* adalah hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai, pimpinan akan memberikan karyawan sebuah *reward* jika kinerja karyawan tersebut baik, *reward* berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bentuk tertulis seperti sertifikat atau mendapatkan insentif (gaji tambahan) bagi karyawan pekerjaannya mencapai target, setelah karyawan mendapatkan *reward* karyawan akan merasa bahagia dan puas dengan apa yang sudah dicapainya dapat termotivasi untuk melakukan lebih baik lagi karena perasaan positif yang mereka miliki terhadap pencapaian kerja kerasnya. Sedangkan *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan indisipliner. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya *reward* yang diberikan adalah insentif (tambahan gaji). Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya juga memberikan *punishment* atau sanksi kepada karyawan indisipliner jika kinerja karyawan kurang baik atau melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Mereka akan

¹⁹ Wawancara dengan Bapak M Syam Surya N sebagai Account Officer BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020.

mendapatkan sanksi berupa teguran, jika karyawan tidak juga jera atas teguran tersebut, maka akan mendapatkan surat peringatan (SP). Hal tersebut dilakukan supaya karyawan lebih giat dan berusaha semaksimal mungkin dalam pelaksanaan kerjanya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.²⁰

Hubungan yang dibangun pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya agar mendapatkan kinerja yang baik mengedepankan hubungan rasa kekeluargaan untuk membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Dalam hal tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tidak melupakan *profesionalisme* dalam bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan sehingga akan munculnya rasa kenyamanan, keakraban, dan solid dalam bekerja. Selain hal itu pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya membangun kekompakan terhadap semua karyawan dan melakukan *sharing* kepada semua karyawan apabila ada masalah dalam pekerjaan. Supaya hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik dari situ akan mendapatkan kinerja karyawan yang baik.²¹

Begitupun sebaliknya, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Septiana Santi selaku Manajer Operasional BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, karyawan tidak hanya membangun hubungan kerjasama dengan sesama karyawan tetapi dengan pimpinan juga. Sedangkan pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Ibu

²⁰ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

²¹ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

Septiana Santi sebagai Manager Operasional BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yaitu dengan melakukan pembinaan bagian *customer service* supaya dapat memberikan layanan yang terbaik untuk mengurangi rasa tidak puas (*handling complaint*) pada bank. Dengan pembinaan yang dilakukan dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Untuk pembinaan yang diberikan oleh bagian *teller* yaitu dengan mengajarkan pengetahuan contohnya mengetahui uang asli atau palsu dan sikap untuk dapat berinteraksi baik dengan nasabah. Pembinaan juga untuk dapat mengurangi terjadinya selisih dan *teller* dapat melakukan *cross selling*.²²

Selain yang dijelaskan perilaku manajer di BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya yaitu manajer yang cenderung menentukan langsung apa yang harus dilakukan atau memberikan arahan yang harus dikerjakan oleh karyawan, tugas dijelaskan secara detail agar karyawan lebih memahami. Manajer yang dapat berkomunikasi dengan baik dan bersahabat, manajer tidak membedakan kepada setiap karyawannya. Manajer selalu berusaha memberlakukan anggota secara setara. Dan manajer melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, contohnya ketika dalam pembiayaan ke instansi yang lebih besar, cukup manajer yang memberikan keputusan. Tetapi jika memberikan keputusan kepada calon nasabah, misalnya nasabah ini layak atau tidak untuk mendapatkan pinjaman, maka karyawan bisa menentukan keputusan calon nasabah tersebut.

²² Wawancara dengan Ibu Septiana Santi sebagai Manajer Operasional BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020.

Dengan begitu mereka dapat membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan terutama yang berkaitan dengan kinerja dan target mereka, salah satunya dengan *sharing*. Menurut karyawan dengan adanya *sharing* tersebut karyawan dapat lebih nyaman untuk menyampaikan permasalahan, kendala ataupun hal-hal yang berkaitan dengan kinerja mereka. Sehingga jika itu sebuah masalah mereka akan menemukan solusinya dengan lebih cepat dan tentunya pencapaian target dan tujuan lembaga dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, pimpinan akan memberikan motivasi terhadap karyawan apabila karyawan mengalami penurunan dalam kinerja. Karena memotivasi para karyawan merupakan salah satu tugas dari seorang pimpinan, dimana pimpinan harus dapat mendorong para bawahannya untuk lebih giat dalam bekerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dalam bekerja, motivasi di sampaikan oleh pimpinan saat *breafing*.²³

Motivasi diberikan oleh pimpinan salah satunya saat melakukan *breafing* pagi hari sebelum melakukan kegiatan operasional berjalan, memotivasi karyawan supaya tidak merasa putus asa dalam segala hal. Kemudian ketika adanya *deadline* suatu pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk lebih lama di kantor untuk melakukan lembur maka pimpinan memberikan motivasi agar memberi semangat karyawan. Apabila

²³ Wawancara dengan Bapak Imaduddin sebagai Kepala Cabang BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 november 2020.

motivasi baik, maka kinerja karyawan akan baik hal ini dipengaruhi bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan motivasi untuk para karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahannya agar dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan di dalam organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan menimbulkan kerjasama antara atasan dan bawahan yang seimbang, dengan demikian kinerja akan meningkat. Menyadari pentingnya karyawan dalam suatu organisasi maka pimpinan perusahaan membina dan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan baik dan mempunyai dedikasi yang tinggi sehingga aktivitas kerjanya dari tahun ke tahun dapat memenuhi sasaran yang di harapkan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Zul Fikri selaku Funding Officer BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat bahwa kepemimpinan yang di terapkan sudah cukup baik. Pimpinan selalu berupaya agar tujuan bank dapat tercapai, hal ini dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan itu sendiri. Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya menyelenggarakan pelatihan terhadap karyawan karena bank menginginkan adanya perubahan perubahan dalam bekerja dan mengembangkan keahlian serta pengetahuan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselsaikan dengan lebih cepat dan efektif. Dalam hal ini, pelatihan

yang diterima karyawan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara wawancara Ibu Intan Petrisia A selaku Administrasi Pembiayaan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya bahwa sudah menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin. Hal ini dapat dilihat ketika pimpinan menyelesaikan tugas dengan baik yakni dengan menyampaikan tugasnya dengan tepat dan terperinci. Pimpinan mengadakan pembagian pekerjaan dan mengkoordinasi tugas-tugas supaya terintegrasi sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pimpinan juga dapat menggerakkan, memberi motivasi dan mampu mengajak para karyawannya agar bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan lembaga melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.²⁵

Dalam salah satu contoh ketika pimpinan memberikan suatu pengarahan tentang bagaimana memberikan pelayanan kepada nasabah, pimpinan menjelaskan dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan bisa mengaplikasikan tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan apa yang telah di arahkan dari pimpinan. Dengan memberikan pengarahan tersebut maka karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan melalui pelayanan yang baik sehingga kepuasan nasabah akan meningkat.

²⁴ Wawancara dengan Bapak Zul Fikri sebagai Funding Officer BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020.

²⁵ Wawancara dengan Ibu Intan Petrisia A sebagai Administrasi Pembiayaan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Wenda Bidasari selaku Teller BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya, pimpinan mereka adalah tipe pimpinan yang mau menerima saran, ide dan pendapat dari bawahannya, sehingga para karyawan disana merasa lebih diterima karena mereka diberikan kebebasan untuk berpendapat dan menyampaikan aspirasinya.²⁶

Dikarenakan pengambilan keputusan dilaksanakan secara bersama membuat karyawan lebih meningkatkan kinerja dengan mengakui harkat dan martabat karyawan dalam memberikan pendapat-pendapat sehingga karyawan merasa bahwa dirinya dianggap dan dihargai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan BPRS Kota Bui Kantor Cabang Panaragan Jaya sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam metode bekerja ataupun tujuan yang akan dicapai dalam waktu tertentu.

Dari hasil analisis kepemimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya dalam kepemimpinannya dapat dikatakan cukup baik. Hal ini terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan. Pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya selalu berupaya agar tujuan bank tercapai, hal ini dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan pimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya menyelenggarakan pelatihan terhadap karyawan karena BPRS menginginkan adanya perubahan dalam bekerja karyawan dan mngembangkan keahlian

²⁶ Wawancara dengan Ibu Wenda Bidasari sebagai Teller BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya pada tanggal 19 November 2020

serta pengetahuan karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif. Dalam hal ini, pelatihan yang diterima dengan karyawan BPRS Kota Bumi KantorCabang Panaragan Jaya cukup berhasil dalam meningkatkan kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, dalam penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya ini, berdampak pada kinerja karyawan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat, dimana terlihat adanya peningkatan kinerja setiap karyawan dalam kegiatan operasional bank. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kota Bumi KC Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah jenis gaya kepemimpinan demokratis, dimana pemimpin cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Namun, dalam penerapan kepemimpinan demokratis terkadang disalahgunakan oleh karyawan untuk menjalankan kewajiban dan wewenangnya seperti aktivitas yang dilakukan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan seperti berangkat kerja tidak tepat waktu, dan masih ada yang bermain handphone saat jam kerja. Dalam hal apresiasi terhadap kinerja karyawan pimpinan juga memberikan *reward* untuk karyawan yang berprestasi atas targetnya dan juga memberikan *punishment* (sanksi) untuk karyawan yang melakukan kesalahan ataupun kinerja yang menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, saran yang dapat peneliti berikan adalah kepemimpinan BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat seharusnya tidak hanya menggunakan jenis kepemimpinan demokratis saja. Karena menurut peneliti apabila hanya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis saja kurang efektif, akan lebih baik jika pimpinan juga menerapkan jenis gaya kepemimpinan otoriter yaitu jenis gaya kepemimpinan yang lebih memiliki ketegasan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Handoko, Hani, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003 lihat juga Racmat, *Manajemen Strategik Edisi 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2013
- Irham, Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kementrian Agama Al-Qur'an dan Terjamahnya Surabaya: Mekah Surabaya, 2008.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moh, Papundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi aksara, 2006.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mucitaningrum, Suraya, *Pengantar Metodologi Penelitian Ekonomi*, Yogyakarta: Prudent Media, 2013.
- Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mulyana, Dedy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011.
- Noor, Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

- Pinarto, Joko, “*Analisis Kepemimpinan Manajer Terhadap Pembiayaan Bermasalah Pada Pembiayaan Murabahah di Baitul Maal Wat Tamwil Assyafi’iyah Kantor Cabang Pringsewu*”, dalam laman <http://repository.radenintan.ac.id/307/1/SKRIPSI.pdf>, diunduh pada 28 Oktober 2019
- Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Riyadi, Slamet, “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur* dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VOL.13, No. 1, MARET 2011, <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18243> diunduh pada 28 Oktober 2019.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2016.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, *Metode Peneliti Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Soetari, Endang, *Model Kepmimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*, Bandung: Pusataka Setia, 2004.
- Sudjana, Nana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanuar, Annisa Aulia, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertamina Makasar*”, dalam laman [http:// repository .unhas.ac.id/ handle/123456789 /23489](http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/23489), diunduh pada 28 Oktober 2019.
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo, 1998.

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;

Nomor : 2635/In.28.3/D.1/PP.00.9/10/2019
Lampiran : -
Perihal : Pembimbing Skripsi

14 Oktober 2019

Kepada Yth:

1. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag.
 2. Hotman, M.E.Sy.
- di – Tempat

Assalamualaikum 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 : Agung Widodo
NPM : 1502100234
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manager Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi :
 - a. Pembimbing I, mengoreksi outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
 - b. Pembimbing II, mengoreksi Proposal, outline, 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 di keluarkan 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.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan




/ MUHAMMAD SALEH

OUTLINE
DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA
KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kepemimpinan
 - 1. Pengertian Kepemimpinan
 - 2. Jenis-jenis gaya kepemimpinan
 - 3. Fungsi Kepemimpinan
 - 4. Kepemimpinan Dalam Islam
- B. Kinerja Karyawan
 - 1. Pengertian Kinerja Karyawan
 - 2. Penilaian Kinerja Karyawan
 - 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik penjamin keabsahan data
- E. Teknik Analisa Data

BAB IV HASIL PENELETIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya
 - 1. Sejarah Berdirinya BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya
 - 2. Struktur Organisasi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya
 - 3. Visi dan Misi BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya
 - 4. Dasar Hukum BPRS Kotabumi Kantor Cabang Panaragan Jaya
- B. Gaya kepemimpinan pimpinan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Kantor Tulang Barat
- C. Analisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Kantor Tulang Barat

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Metro, 15 Juli 2020

Peneliti,



AGUNG WIDODO
NPM. 1502100234

Mengetahui

Pembimbing I



Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680706 200003 1 004

Pembimbing II



Hotman, M.E.Sy

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPRS KOTA BUMI KANTOR CABANG PANARAGAN JAYA
KABUPATEN TULANG BAWANG

A. Wawancara (interview)

1. Wawancara kepada kepala cabang di kantor PT. BPRS Kotabumi Kc.

Panaragan Jaya

- a. Bagaimana upaya kepemimpinan yang anda terapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
- b. Gaya kepemimpinan yang bagaimana yang anda terapkan dalam memimpin BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya ?
- c. Apa saja kendala yang bapak hadapi dalam kepemimpinan bapak?
- d. Bagaimana pendekatan yang bapak lakukan dalam menerapkan gaya kepemimpinan tersebut?
- e. Apakah ada sanksi terhadap karyawan yang indisipliner?
- f. Apakah ada reward terhadap karyawan berprestasi?
- g. Bagaimana hubungan yang dibangun antara pimpinan dan karyawan dalam mendapatkan kinerja yang baik?
- h. Apa yang anda lakukan jika kinerja karyawan menurun?

2. Wawancara Kepada Karyawan BPRS Kotabumi Kc. Panaragan Jaya

- i. Apakah kepemimpinan yang sudah dijalankan oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan ?
- j. Apakah pimpinan telah menjalankan tugas sebagai pemimpin sebagaimana mestinya?
- k. Apa saja dampak dari penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
- l. Bagaimanakah hubungan yang dibangun antara manajer dengan karyawan dalam meningkatkan kinerja?
- m. Apakah pimpinan mau menerima, saran, ide dan pendapat dari karyawan?

Metro, November 2020
Mahasiswa Ybs.



Agung Widodo
NPM. 1502100234

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Hi. Siti Nurianah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Pembimbing II



Hotman, M.E.Sv

PERMOHONAN SURAT IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas
di-
IAIN Metro

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUNG WIDODO
NPM : 1502100234
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Semester : 10 (Sepuluh)
IPK Sementara : 3,31 (Tiga Koma Tiga Satu)
Alamat Tempat Tinggal : Penawar Rejo
HP. 082186996702

Dengan ini mengajukan permohonan Surat Izin Research dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.
Judul dan Tempat Research sebagai berikut:

Judul Tugas Akhir/Skripsi : DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BPRS KOTA BUMI KC. PANARAGAN JAYA KAB. TULANG BAWANG
BARAT
Tempat Research : PT. BPRS KOTA BUMI KC PANARAGAN JAYA

Sebagai bahan pertimbangan, berikut ini saya lampirkan persyaratannya:

1. Asli Kartu Rencana Studi (KRS) terbaru (memprogram Tugas Akhir/Skripsi)
2. Fotokopi Pengesahan Proposal
3. Fotokopi Surat Bimbingan Skripsi yang dikeluarkan Jurusan
4. Fotokopi Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi Acc BAB I-III (untuk S1), Acc Outline (untuk D3)

Demikian Surat Permohonan ini saya sampaikan, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Metro, 10 Maret 2020
Pendaftar,



AGUNG WIDODO
NPM 1502100234



61206005970



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: 1760/In.28/D.1/TL.01/06/2020

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

Nama : **AGUNG WIDODO**
NPM : 1502100234
Semester : 10 (Sepuluh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT. BPRS Kota Bumi KC Panaragan Jaya, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS KOTA BUMI KC. PANARAGAN JAYA KAB. TULANG BAWANG BARAT".
 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 : 17 Juni 2020

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Wakil Dekan I,

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

Nomor : 001/PT. BPRSKB/Cab. TBB/I/ 2020
Lampiran : -

Tulang Bawang Barat, 9 Januari 2020

Kepada Yth,
Wakil Dekan
IAIN METRO
Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A, Iringmulyo Metro Timur
KOTA METRO

Perihal : Izin Pra Survey a.n Agung Widodo NPM. 15021000234

Sehubungan dengan surat permohonan izin Pra Survey No. B-2706/In.28.3/D1/PP.00.9/10/2019 tanggal 15 Oktober 2019 atas mahasiswa dengan data sbb :

Nama : Agung Widodo
NPM : 15021000234
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/ Prodi : S1 Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh gaya kepemimpinan manager terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPRS Kotabumi Kantor Cabang Tulang Bawang Barat.


Pada prinsipnya kami tidak berkeberatan untuk dilakukan Pra Survey tersebut, dengan ketentuan sbb :

1. Semua informasi nasabah dan bank adalah bersifat rahasia dan hanya di peruntukan untuk tujuan ilmu pengetahuan.
2. Penerbitan hasil Penelitian harus terlebih dahulu mendapatkan izin dari PT. BPR SYARIAH KOTABUMI KC Tulang Bawang Barat.

Perbankan Syariah

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

BPR SYARIAH KOTABUMI Cab. Tulang Bawang Barat,



Iwan Setiawan, SE
Kepala Cabang

PT. BPR SYARIAH KOTABUMI

Kantor Pusat: Jl. Soekarno Hatta No.181 Kotabumi Lampung Utara Telp. 0724-328907 - Fax. 0724-328917
e-mail : banksyariahkotabumi@gmail.com website : bprskotabumi.co.id



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) 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 : Agung Widodo
NPM : 1502100234

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/ TA : X / 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 18 Juni 2020		- Diperbaiki catatan kardesi pada BAB I, II dan tiga - Off line diperbaiki	
	Jumat 19 Juni 2020		- Acc BAB I, II dan III lanjutan ke pembimbing I Untuk mendapatkan bimbingan dan arahan ~ Acc Off line lanjutan bimbingan ke pembimbing I	

Pembimbing II,

Hotman, M.E.Sy

Mahasiswa Ybs,

Agung Widodo
NPM. 1502100234



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) 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 : Agung Widodo

Fakultas/Jurusan

: Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 1502100234

Semester/ TA

: X / 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	24/10 /G		- Perbaiki pengetikan outline dan gantikan kembali untuk proses tanda tangan persetujuan	

Pembimbing I

Dra. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs,

Agung Widodo
NPM. 1502100234



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agung Widodo
NPM : 1502100234

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu / 15 Juli 2020	~	Acc outline Cayuth	Hy

Dosen Pembimbing I ,

Dr. Hj. Siti Nurriah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs.

Agung Widodo
NPM. 1502100234



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) 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 : Agung Widodo
NPM : 1502100234

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS
Semester/ TA : X / 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis 5/2020 /19	✓	Parbaibi APD, lihat Catatan Korolesium	

Pembimbing II,

Hotman, M.E.Sy


Mahasiswa Ybs,

Agung Widodo
NPM. 1502100234

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Agung Widodo**
NPM : 1502100234

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing II	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 6 / - 2020 / 11	✓	Ace APD lanjutan ke Pembimbing I / mendapat bimbingan dan arahan .	

Dosen Pembimbing II

Mahasiswa Ybs.


Hotman, M.E.Sy

Agung Widodo
NPM. 1502100234



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) 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:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agung Widodo

Fakultas/Jurusan :

Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 1502100234

Semester/ TA :

X / 2019/2020

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu/ 18/20 /11	✓	Ace APD lanjut proses bertanya	ly

Pembimbing I

Dra. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs,

Agung Widodo
NPM. 1502100234



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agung Widodo
NPM : 1502100234

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	5 / 2021 / 01		<p>- Apa pentingnya Struktur ini dalam penelitian anda, harus diuraikan, sehingga tidak hanya memindahkan data saja.</p> <p>- perjelas lagi data yang kamu ambil dari mana.</p> <p>- perjelas kembali data pada point Caya kepemimpinan mu.</p> <p>- Benahi kutipan anda dalam meletakkan footnote.</p> <p>- Data mestinya diletakkan di subbab kepemimpinan dan diberi penjelasan yang luas.</p> <p>- Bab V harus didampingi dengan pertanyaan penelitian</p>	

Dosen Pembimbing I

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs.

Agung Widodo
NPM. 1502100234



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metro.univ.ac.id; E-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **Agung Widodo**
NPM : 1502100234

Fakultas / Jurusan: Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 PBS
Semester / TA : XI / 2020-2021

No	Hari / Tanggal	Pembimbing I	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	12 / 2021 / 01		<ul style="list-style-type: none">- Lengkapi kutipan yang belum diberi footnote, dan berikan penjelasan pentingnya struktur dan masing-masing yang relevan dengan penelitian.- perjelas data yang anda masukkan.	hy

Dosen Pembimbing I

Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag
NIP. 19680530 199403 2 003

Mahasiswa Ybs.

Agung Widodo
NPM. 1502100234

DOKUMENTASI











**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-81/In.28/S/U.1/OT.01/01/2021**

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

Nama : AGUNG WIDODO
NPM : 1502100234
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1. Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2020 / 2021 dengan nomor anggota 1502100234

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, 21 Januari 2021
Kepala Perpustakaan



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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Agung Widodo, lahir di Desa Penawar Jaya pada tanggal 25 November 1996. Peneliti adalah putra bungsu dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Sutowo dan Ibu Srinah,. Saat ini peneliti tinggal di Desa Penawar Rejo RT 02 RW 05, Kecamatan Banjar Margo, Kabupaten Tulang Bawang.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 1 Penawar Rejo selesai pada tahun 2009, SMP Negeri 1 Banjar Margo selesai pada tahun 2012, dan SMA Negeri 1 Banjar Margo selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 peneliti tercatat sebagai mahasiswa jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di IAIN Metro Lampung melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru UM-PTKIN. Pada masa akhir studi peneliti mempersembahkan Skripsi yang berjudul: “Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Kota Bumi Kantor Cabang Panaragan Jaya Kabupaten Tulang Bawang Barat”.