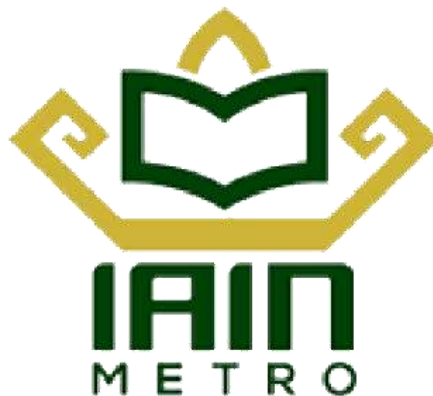


SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFT'YAH
BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH
LAMPUNG TENGAH**

Oleh :

**ULVA SAFITRIA
NPM.1702100091**



**Jurusan Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL
KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH**

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

Oleh :
ULVA SAFITRIA
NPM : 1702100091

Pembimbing : Liberty, SE., MA

Jurusan Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO**

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

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Hal : **Pengajuan Skripsi Untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Setelah kami adakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya
maka proposal yang disusun oleh :

Nama : Ulva Safitria
NPM : 1702100091
Fakultas : S1-Perbankan Syari'ah
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT
ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH
LAMPUNG TENGAH**

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam untuk di Munaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas penerimaannya kami ucapkan
terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Metro, 29 November 2021
Pembimbing

Liberty, SE., MA
NIP. 19740824 200003 2 002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH
BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH

Nama : ULVA SAFITRIA

NPM : 1702100091

Jurusan : S1-Perbankan Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk dimunaqosahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 29 November 2021
Pembimbing



LIBERTY, SE., MA



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO**

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

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-4541 / In. 28-3 / D / PP.00-9 / 12 / 2021

Skripsi dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH** disusun oleh : **ULVA SAFITRIA NPM : 1702100091**, Jurusan SI Perbankan Syariah, telah diujikan pada Sidang Munaqosah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal : Jum'at/10 Desember 2021.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang/Moderator	: Liberty, S.E., M.A	(.....)
Penguji 1	: Selvia Nuriasari, M.E.I	(.....)
Penguji 2	: Muhammad Ryan Fahlevi, M.M	(.....)
Sekretaris	: Dian Oktarina, M.M	(.....)

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Maf Jalil, M.Hum

NIP. 196208121998031001

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH

Oleh:

ULVA SAFITRIA

NPM. 1702100091

Gaya kepemimpinan islam merupakan perilaku seseorang untuk mempengaruhi mengajak, dan mengarahkan orang lain atau kelompok untuk menuju yang lebih baik dan positif dalam proses yang panjang. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berdampak pada baik buruknya kinerja karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan ini berjenis penelitian lapangan (*field research*) Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Data-data yang diperoleh akan dipaparkan sehingga peneliti dapat memberikan kesimpulan pada penelitian yang diteliti ini. Adapun analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengambilan kesimpulan dengan menggunakan teknik *sampling snowball*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah dalam prakteknya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti. Dimana gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan kepala BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah disenangi oleh karyawan. Pemberian arahan, bimbingan, motivasi, dan juga *reward* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah adalah gaya demokrasi dan gaya tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang telah dilaksanakan dengan baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Kinerja Karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ULVA SAFITRIA

NPM : 1702100091

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, 29 November 2021

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow and red 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRA', and 'TELUR'. The signature is fluid and cursive.

ULVA SAFIRTIA

NPM. 1702100091

MOTTO

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

بِالْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

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

¹ Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [3] : (Bandng: Diponegoro, 2005).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur tak terhingga atas Rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi tugas dan sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Ku persembahkan karya ini Untuk :

1. Untuk kedua orang tuaku Bp. Nur Said dan Ibu Heri Suliasih yang telah mendo'akan di setiap sujudnya, memotivasi, menasihati tanpa kata lelah, mengajari tentang berjuang tanpa mengharap imbalan, dan selalu memberikan Ridho kepada anak-anaknya, menuju sukses dunia dan akhirat.
2. Untuk saudara kandungku Anang Ansori dan Hendri Setiawan, *Partner Kopet* (Ulva Safitria, Feni Intan Rahayu, Ganis Septiani) yang selalu ada dalam suka duka, memotivasi untuk selalu bekerja keras dan jangan sampai menyerah.
3. Untuk keluarga Kelas B S1-Perbankan Syari'ah Angkatan 2017, terimakasih telah memberikan semangat dan menciptakan rasa kekeluargaan bagaikan kakak dan adik.
4. Untuk keluarga bear Pondok Pesantren Darun Nasyi'in Bumi Jawa Lampung Timur, yang telah mengajari pentingnya ilmu Agama
5. Almamater Ku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan S1-Perbankan Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin peneliti panjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas taufik dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Assyafi'iyah Raman Utara Lamung Timur Tahun 2019". Sebagai bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata I (S1) Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung guna memperoleh gelar sarjana SE.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan pada Baginda Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari jaman *Jahilliyah* ke jaman yang terang benderang, dengan lantunan sholawat semoga menjadi sebab kita mendapat syafaat dari-Nya

Dalam upaya penyelesaian penelitian skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karenanya penulis menghaturkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Metro Lampung.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M. M selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah
4. Ibu Liberty, SE., MA, yang telah banyak memberi arahan dan bimbingan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas penelitian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam mengumpulkan data.
6. Direktur dan segenap karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah yang telah memberikan sarana, prasarana, serta informasi yang berharga kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini.

Metro, 29 November 2021

Yang Menyatakan



ULVA SAFIRTIA
NPM. 1702100091

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
F. Penelitian yang Relevan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan Dalam Islam	12
B. Gaya Kepemimpinan.....	21
C. Kinerja Karyawan.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	26
B. Sumber Data	27
C. Teknik Pengumpulan Data	27
D. Teknik Analisis Data	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional	
1. Sejarah BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah	32
2. Struktut Organisasi BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah	37
B. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional	50
C. Pengaruh Gaya Kepeminpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	60
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing Skripsi
2. Alat Pengumpul Data
3. Surat Izin Research
4. Balasan Izin Research
5. Surat Tugas
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Lulus Uji Plagiasi
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Dokumentasi Penelitian
10. Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia semakin memancar, dengan canggihnya alat elektronik dan media sosial yang sudah diketahui oleh seluruh penjuru dunia. Dengan demikian banyak perusahaan yang didirikan dengan persaingan yang ketat dan strategi yang baik pula. Tetapi itu semua tidak kalah pentingnya dengan seorang pemimpin yang dapat membawa perusahaannya lebih maju. Setiap perusahaan atau organisasi pemerintah ataupun masih swasta merupakan tempat untuk menampung setiap keahlian sumber daya manusia untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Untuk merencanakan sebuah tujuan, mengelola, dan menjalankan memerlukan alat yang berupa manajerial yang disebut juga dengan manajemen sumber daya manusia.²

Hakikatnya semua orang adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya kelak di akhirat nanti. Dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan penerapan kepemimpinan islam, sehingga pemimpin dapat menjalankan tugasnya dan memberi motivasi secara spiritual kepada karyawannya. Sehingga hasil yang didapat tidak hanya melalui materi tetapi juga dari religiusitas, maka dari itu memilih pemimpin harus berpegang teguh pada perintah Allah SWT.

² Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1 (Taman Sidoarjo: Zifatama, 2008), 3.

Umat Islam memiliki peran penting dalam kepemimpinan masyarakat di Indonesia dari sejak dulu hingga saat ini. Hadirnya ajaran Islam yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW. ke muka bumi ini diharapkan dapat menjamin terwujudnya kehidupan manusia yang sejahtera lahir dan batin. Para nabi termasuk Nabi Muhammad diangkat oleh Allah untuk memimpin umat manusia dan menegakkan keadilan. Allah memandang ketaatan Kepada Nabi sama dengan ketaatan kepada-Nya.³

قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ ط فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ ﴿٣٢﴾

Artinya: "Katakanlah: "Ta'atilah Allah dan Rasul-Nya; jika kamu berpaling, Maka Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang kafir". (Q.S. Ali Imran:32)⁴

Kepemimpinan Islam merupakan fitrah setiap manusia sekaligus dalam menjalankan fungsi-fungsinya berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadist. Manusia yang diberi amanah dapat mempertahankan amanah tersebut dan Allah telah melengkapi manusia dengan kemampuan konsepsional.

Kepemimpinan yang dikonsepsikan Al-Qur'an merupakan suatu hal yang sangat mendasar, untuk mengelola hubungan antar manusia dan lingkungan alam. Tipe kepemimpinan yang terkandung dalam Al-Qur'an

³ Imam Moedjiono, *Kepeimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), hlm. 91

⁴ Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [3] : 32 (Bandng: Diponegoro, 2005).

bukan semata-mata hanya mengenai urusan ukhrawi, tetapi juga berkaitan dengan urusan duniawi, seperti tijarah, atau perdagangan perindustrian, perniagaan, pemerintahan, organisasi sampai terhadap kelompok bahkan lebih jauh lagi yaitu terhadap diri sendiri atau mengelola.⁵

Pemimpin yaitu seseorang yang dapat mengepresikan dirinya. Dalam artian pemimpin mengetahui kelebihan/kekuatan mereka, kekurangan/kelemahan, serta bagaimana dapat meningkatkan kelebihannya serta mengimbangi kelemahannya. Mereka juga mengetahui apa yang mereka butuhkan dan manfaatnya, mereka juga harus bisa bagaimana cara mengkomunikasikan kepada orang lain agar dapat dukungan dan menjalin kerjasama.⁶

Seorang pemimpin melakukan komunikasi dengan baik adalah sebuah keharusan kepada seluruh anggota karyawan baik secara langsung atau tidak, kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain supaya sasaran yang telah ditentukan tercapai. Pemimpin adalah sosok yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan terutama dilihat dari kinerja karyawan bagaimana seorang pemimpin memengaruhi bawahannya.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan hubungan yang tidak bisa dipisahkan, adapun definisi kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut :

⁵ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Jurnal Human Falah*, Medan: Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai, Volume 3, Nomor 2, Juli-Desember, 2016, hlm. 256

⁶ Kaswan, *leadership and Teamworking* (Bandung: Alfabeta, 2013), 17.

- a. Stephen P. Robbins mengemukakan, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan.
- b. G. R. Terry mengatakan, *leadership is the activity of influencing of strive wiingly for mutual objectiives*.
- c. Richal L. Daft memaparkan, kepemimpinan yaitu kemampuan mempengaruhi orang ke arah pencapaian tujuan.⁷

Kepemimpinan adalah sifat dari pemimpin itu sendiri yang memikul beban tanggung jawab, pemimpin bertanggung jawab penuh atas apa yang dilakukan oleh karyawannya sehingga semua harus dalam kendali pemimpin. kepemimpinan lebih bersifat fungsional artinya dapat mempengaruhi orang lain dalam keorganisasian.

Seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda dalam memimpin seperti, pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya ataupun sekelompok orang guna bekerja sama serta daya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan demi tercapainya tujuan yang diimpikan. Gaya kepemimpinan sangat cocok apabila tujuan dari perusahaan dikomunikasikan kepada bawahannya, dan bawahan menyetujui dengan rencana pemimpin.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang telah ditugaskan kepadanya. Kinerja ini dihubungkan dengan standar penilaian organisasi di tempat kerja, kinerja bertujuan untuk pengembangan organisasi, mendapatkan informasi yang valid, dan lembaga organisasi akan memberikan reward kepada karyawan yang telah berhasil dalam melakukan tugasnya. Keberhasilan karyawan didukung dengan berbagai

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solus* (Bandung: Alfabeta, 2018), 58.

faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari karyawan itu sendiri seperti, disiplin waktu, kerja keras, kemampuan intelektual, motivasi kerja, pengalaman. Faktor eksternal seperti, pelatihan, lingkungan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, sistem manajemen yang ada dalam organisasi.

Di Indonesia saat ini terdapat banyak bermunculan lembaga-lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syari'at Islam seperti perbankan syariah, pegadaian syariah, asuransi syariah dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). Sehingga persaingan antar lembaga keuangan semakin ketat. Maka di Setiap lembaga keuangan sangat membutuhkan kontribusi seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mencoba untuk meneliti hal tersebut pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah.

KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah. BMT yang berlokasi Jl. Jend. Sudirman Nomor. 09 Kota Gajah Timur Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah, Lampung, yang berlokasi di dekat pasar. BMT Assyafi'iyah BN hadir untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil yang sesuai dengan prinsip syari'ah.

Alasan peneliti mengambil penelitian di BMT Assyafi'iyah BN adalah melalui wawancara di BMT tersebut, bahwa karyawan belum mencapai target yang telah ditentukan, karena kurangnya motivasi dan

kesabaran sehingga rasa kenyamanan tidak tercipta dan berkakhir kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga target tidak tercapai.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pemimpin pada saat ini, bahwa hubungan pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah sangat terjalin dengan baik terhadap semua karyawan, baik dari komunikasi berperilaku maupun cara mengingatkan jika terdapat kesalahan. Pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional selalu bekerja keras untuk memajukan dan mengembangkan lembaga keuangan yang beliau pimpin, seperti menempatkan karyawan pada keahliannya masing-masing sehingga semua kegiatan berjalan dengan baik, mengikut sertakan karyawan untuk pelatihan-pelatihan pada bidang tertentu, sehingga keahlian semakin matang. Selain itu, di dalam BMT Assyafiiyah juga selalu dilaksanakan kegiatan-kegiatan islami untuk memupuk jiwa para karyawan. Hal ini terlihat dengan dilaksanakannya mengaji Al-Quran bersama setiap pagi, taushiyah rutin ba'da sholat dzuhur, dan melaksanakan shalat berjamaah serta memberikan motivasi-motivasi dalam bekerja. Dengan adanya hal ini diharapkan akan membentuk SDM yang lengkap dalam moral maupun spiritual.⁸

Mengingat pentingnya pemimpin dalam sebuah organisasi dan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mendapatkan sebuah kinerja yang baik, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan di kantor BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah

⁸ Wawancara dengan Bapak AM, *Sebagai Pimpinan Cabang Kota Gajah* (PT. BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 2021).

Lampung Tengah. Begitu juga dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan terhadap kinerja karyawan ? oleh sebab itu penelitian mengajukan judul penelitian yang berjudul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH.**

B. Identifikasi Masalah

Masalah ini didefinisikan sebagai penyimpangan antara praktek dan teori, antara yang seharusnya terjadi dan yang benar-benar terjadi. antara pelaksanaan dan rencana. Penelitian ini dengan mengangkat judul pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, pemilihan lokasi dan tema penelitian berdasarkan permasalahan yang mungkin ada pada kinerja karyawan mengingat sumber daya manusia merupakan perihwal utama yang memiliki karakter berbeda-beda. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu dependen dan independen. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan Islam, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini peneliti membatasi masalah yaitu Tentang Gaya Kepemimpinan Islam dan Kinerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah , maka peneliti mengajukan masalah penelitian adalah : Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pad BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini oleh BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah
- b. Mengetahui adakah pengaruh pada gaya kepemimpinan islam terhadap karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan ilmu tentang gaya kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi bagi lembaga yang bersangkutan, seperti

pihak IAIN Metro dan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah.

F. Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan menguraikan tentang penelitian terdahulu dengan permasalahan yang akan dikaji. Beberapa penelitian yang relevan yaitu :

1. Skripsi penelitian terdahulu oleh Exzy Murniati "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam (Study Kasus BMT Surya Mandiri Unit 2 Tulang Bawang, Lampung)*". Hasil dari penelitian ini yaitu menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan ini mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya tersebut berpengaruh buruk terhadap karyawan tersebut. Karena para karyawan beranggapan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memberikan kebebasan kepada karyawan sehingga menyebabkan kerja karyawan kurang efektif.⁹
2. Penelitian terdahulu Skripsi oleh Devita Sari "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Kota Bumi Kantor Kas Bukit Kemuning Lampung Utara*". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pada PT. BPRS Kota Bumi Kantor Kas Bukit Kemuning menggunakan gaya kepemimpinan demokratis yang terlihat pada saat pemimpin berinteraksi kepada karyawan dan memberikan

⁹ Exzy Murniati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam di BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Bawang*, Skripsi (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2017).

arahan serta bimbingan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan otoritas juga yang diterapkan dengan menentukan hukum atas kekuasaan yang dimilikinya yaitu dengan memakai sepatu hitam walaupun di kantor pusat (PT. BPRS Kota Bumi Lampung Utara) tidak diberlakukan hal tersebut, tujuan dari pada itu yaitu supaya anggota organisasi terlihat rapi dan kompak.¹⁰

3. Penelitian terdahulu Skripsi oleh Rohma Nurlia "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*". Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia finance Lampung pengaruh gaya kepemimpinan secara positif sangat berpengaruh terhadap semua kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah paternalistik, dimana pemimpin menganggap dirinya sebagai bapak yang selalu melindungi anak-anaknya (karyawan), selalu memberikan bonus apabila karyawan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, pemimpin selalu menjadikan karyawannya sebagai *partner* kerjanya yang baik.¹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan, sedangkan perbedaannya penelitian ini yaitu membahas pengaruh

¹⁰ Devita Sari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kota Bumi Kantor Kas Bukit Kemuning Lampung Utara*, Skripsi (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).

¹¹ Rohma Nurlia, *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung*, Skripsi (Lampung: Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung, 2017).

gaya kepemimpinan terhadap karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN ISLAM

Pemimpin dalam Islam biasa disebut dengan *imamah*, *khalifah*, atau *ulil amri* semua sudah tercantumkan dalam Al-Qur'an dan Al Hadist, yang didalamnya menerangkum tentang kehidupan secara pribadi, kekeluargaan sampai dengan seluruh umat manusia di muka bumi.

Konsep yang terdapat dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah mencakup konsep pemimpin maupun yang dipimpin. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (Q.S An-Nisa' : 59).¹

Menurut bahasa *Ulil Amri* artinya menyuruh, secara istilah yaitu orang yang memerintah dan dapat diajak untuk bermusyawarah. Terdapat dua kata dalam istilah tersebut yaitu *Ulu* yang artinya pemilik dan *Amri* yang artinya perintah atau menyeru, dalam artian *Ulil Amri* yaitu Imam

¹ Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [4] : 59 (Bandng: Diponegoro, 2005).

atau pemilik kekuasaan yang menyeru ke jalan kebaikan dan mencegah ke jalan kemungkaran.²

Dalam hadist Nabi disebut dengan Ra'in yang diartikan sebagai pemimpin dan pengelola. Dapat diartikan dari istilah di atas bahwa, seorang pemimpin adalah panutan, menuntun, mengarahkan, memandu jalan untuk menuju tujuan dengan *ridho* Allah SWT.³ Adapula pemimpin disebut dengan istilah *kholifah* yang berarti pemimpin, sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an : 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Q.S Al baqarah : 30).⁴

M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa, dalam ayat ini dimulai dengan menyampaikan keputusan Allah kepada para malaikat tentang rencana-Nya menciptakan manusia di bumi. Penyampaian kepada mereka

² Khairunnas Jamal Kadarusman, "Terminologi Pemimpin Dalam Al-Qur'an," UIN Suska Riau Vol, 39,No.1 (2014): 121.

³ Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam* (Taman Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), 10.

⁴ Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [2] : 30 (Bandng: Diponegoro, 2005).

penting, karena ada hubungan yang akan terjadi antara malaikat dan manusia terkait tugas dan fungsi yang dibebankan Allah SWT ada yang mencatat amal manusia, ada yang bertugas memelihara, ada yang membimbing, dan sebagainya.

Dalam firman Allah SWT diatas dapat disimpulkan bahwa manusia itu dijadikan Allah sebagai *kholifah* (pemimpin) dimuka bumi walaupun manusia tidak seputuh malaikat, tetapi makhluk Allah SWT yang paling sempurna adalah manusia karena manusia diberi akal dan nafsu, akal untuk berfikir dengan tujuan dapat membedakan yang baik dan yang buruk, Allah juga memberikan nafsu yang bertujuan untuk menggairahkan manusia untuk melakukan sesuatu, oleh sebab itu dibutuhkan seorang pemimpin yang ideal dan menjalankan amanahnya dengan baik.

Selain itu terdapat juga dalam hadist sebagai berikut :

وعن أبي سعيد وأبي هريرة رضي الله تعالى عنها قالا : قال رسول الله ص. م
 ((إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ)) حديث حسن، رواه أبو داود
 بإسناد حسن.

Artinya : Dari Abi Sa'id dan Abi Hurairah R. A, berkata : Rasulullah SAW bersabda : Jika tiga orang (keluar) untuk berpergian, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang dari mereka sebagai ketua rombongan (H.R Abu Dawud).⁵

Dalam Islam pemimpin adalah kepemimpinan spiritual dan intelektual yang pada dasarnya adalah amanah, yaitu kepercayaan yang

⁵ Imam Abi Zakaria Yahya Bin Syarif An Nawawi Ad-Dimasyqi, *Riyadhus Shalihin* (Surabaya: ImaratuLlah, t.t.), 315.

harus dijaga dan dilaksanakan dengan baik. Kepemimpinan bukan hanya sekedar kekuasaan tetapi juga sebuah pelayanan dan khidmat kepada orang yang dipimpin serta menjadi suri tauladan dan pelopor.

Menurut Al-Ghazali hakikat kepemimpinan adalah pengaruh. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai pengaruh kuat terhadap masyarakat. Tidak bisa disebut pemimpin bila tidak mempunyai pengaruh, pengaruh akan timbul karena seseorang memiliki nilai-nilai tertentu seperti, pemimpin yang mempunyai intelektualitas luas, pemahaman agama yang mendalam, serta akhlak yang mulia.⁶

Dalam kepemimpinan Islam ada beberapa hal yang harus dipertahatkan sebagai berikut :

1. Pemimpin yang Ideal

Dalam sebuah kepemimpinan dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki sifat ideal, tidak pernah diragukan atas kepemimpinan Rasulullah SAW, karena beliau adalah sosok yang sangat sempurna dalam segala hal. Beliau adalah seseorang yang dijadikan panutan dikalangan umum, sebagai guru yang berhasil mendidik murid-muridnya, kepala keluarga yang harmonis bagi keluarganya, dan panglima yang hebat serta berwibawa bagi prajuritnya.

Keberhasilan Nabi Muhammad SAW menjadi pemimpin karena dilandasi dengan sifat/kriteria seorang pemimpin yang ideal seperti sebagai berikut :

⁶ Ade Arfiansyah, "Konsep Pemimpin Menurut Al Ghazali," IAIN Palangka Raya Vol,1 NO,2 (2017): 83.

a. Bertaqwa kepada Allah

Sebagai muslim kewajiban mutlak adalah bertaqwa kepada Allah, apalagi seorang pemimpin karena semua yang kita miliki baik harta ataupun jabatan adalah pemberian/titipan Allah.

b. Amanah

Arti dari *amanah* yaitu dapat dipercaya, berbicara jujur, tidak berdusta, menepati janji, berperilaku adil serta profesional. Sifat amanah ini harus diterapka oleh siapapun jauh sebelum mejadi pemimpin ataupun yang tidak menjadi pemimpin.

c. Siddiq

Membenarkan dan meyakini apa yang diwahyukan Allah SWT kepada Rasul-Nya walaupun itu terkadang tidak bisa di akal, seorang pemimpin yang bersifat ini adalah Abu Bakar As-Sidiq. Seorang pemimpin yang mencintai sebuah kebenaran tidak pernah gentar dalam menegakkan kebenaran (hukum Allah), karena yang ditakuti hanyalah Allah.

Oleh sebab itu mencintai kebenaran adalah *akhlak* yang paling baik, karena dengan seperti ini kita akan terbiasa bahwa begitu banyak sikap kepemimpinan yang positif, diantaranya adalah kejujuran dan keadilan.

d. *Fatonah*

Sifat *fatonah* yang artinya pintar, cerdas, cermat, bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, bisa membaca keadaan yang terjadi serta memahaminya.

e. *Tabligh*

Menyampaikan artinya menyampaikan segala informasi yang harus diketahui oleh umat atau seseorang yang berhak tahu, karena pemimpin sebagai informan atas umatnya.

f. Tegas dan Penuh Pendirian

Seorang pemimpin harus tegas dalam urusan *tauhid* dan haq dari Allah SWT, pemimpin tidak boleh lemah apalagi ragu dengan sesuatu yang sudah menjadi hukum baik agama maupun hukum negara (organisasi).

g. Lemah Lembut

Pemimpin tidak baik jika mudah marah tetapi harus ramah terhadap semua orang, bertutur kata yang baik lagi halus, tidak mudah menyinggung perasaan orang lain dan tidak mudah terpengaruh oleh rayuan orang lain.

h. Pemaaf

Orang yang sudah memaafkan kesalahan orang lain sebelum orang tersebut meminta maaf maka dia adalah orang yang mulia. Manusia tidak pernah lepas dari kata salah dan dosa karena manusia adalah tempatnya. Rasulullah adalah

sosok yang pemaaf, walaupun sahabat melakukan kesalahan yang sangat besar beliau membesarkan hati untuk memaafkan.

i. Senang Bermusyawarah

Musyawarah bukanlah untuk memaksakan kehendak ataupun menolak atas usulan orang lain, tetapi untuk memecahkan masalah dan mendapatkan solusi.

j. Bertawakal Kepada Allah

Ketika sudah ikhtiyar diiringi dengan do'a maka yang terakhir adalah tawakal yang berarti berserah diri kepada Allah.

k. Adil

Adil bukan berarti sama tetapi menempatkan sesuatu sesuai porsinya dan sesuai kebutuhan.

l. Sabar

Menahan emosi dan tidak mudah marah dalam menghadapi kesulitan selalu bersyukur dengan apa yang terjadi serta tidak mudah mengeluh.

m. Bertanggung Jawab

Seorang pemimpin harus berani bertanggungjawab atas apa yang telah dilakukan.⁷

2. Tugas Pemimpin

Pada suatu organisasi, tugas seorang pemimpin sangat penting dalam hal-hal berikut ini :

⁷ Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, 14–16.

- a. Bertanggungjawab atas kemajuan dan kemunduran organisasi
- b. Mengelola organisasi
- c. Merencanakan kegiatan-kegiatan
- d. Mengambil keputusan terhadap sebuah masalah
- e. Penentu atas kesejahteraan karyawannya
- f. Memberi *reward* dan imbalan kepada karyawan yang berprestasi
- g. Pemegang utama sebuah harmonisasi antar karyawan
- h. Menjadi suri teladan
- i. Konseptor
- j. Profesional pada bidangnya, artinya seorang pemimpin mampu memanajemen organisasi.⁸

3. Metode Kepemimpinan

Beberapa metode yang sering diadaptasi oleh seorang pemimpin, metode kepemimpinan sebagai berikut :

a. Memberikan Perintah

Metode memberikan perintah merupakan fakta fungsional dalam sebuah organisasi. Dalam kedinasan atau keswastaan yang berbetuk, komando, instruksi, tata tertib, perilaku yang harus ditaati. Seorang pemimpin memberikan perintah biasanya mencakup dalam tugas, kewajiban, maupun tanggungjawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi.

⁸ Anton Athetaillah, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: CV Pustaka setia, 2010), 212.

b. Memberikan Celaan dan Pujian

Pemimpin memberikan celaan terhadap bawahannya harus secara objektif bukan subjektif, celaan tersebut hanya berupa teguran tidak ada rasa benci, curiga, ataupun dendam. Celaan diberikan kepada anggota organisasi yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan dan bersedia memperbaiki perilakunya. Celaan tersebut bersifat rahasia, teguran tersebut dilakukan dengan nada suara yang menyenangkan supaya tidak menyakiti hati. Sedangkan pujian diberikan kepada anggota organisasi yang mendapat prestasi atau melakukan tugasnya dengan baik, pujian tersebut harus memberikan semangat, dorongan emosional yang baik, dan kegairahan dalam bekerja.

c. Memupuk Tingkahlaku Pribadi Yang Benar

Prilaku yang benar harus ditumbuhkan, seorang pemimpin haruslah bersifat objektif dan jujur. Pemimpin juga harus menjauhkan dirinya dari sifat pilih kasih karena hal tersebut dapat menurunkan moral anggota organisasi lainnya. Anggota organisasi akan selalu memperhatikan tingkahlaku pemimpinnya baik kebiasaan yang dilakukan ataupun yang tidak biasa dilakukan.

d. Peka Terhadap Berbagai Saran

Sifat seorang pemimpin harus luwes, terbuka, peka terhadap saran-saran yang eksternal dan positif. Harus menghargai pendapat

orang lain dan dikolaborasikan dengan ide-ide sendiri, dengan begitu pemimpin bisa membangkitkan inisiatifnya.

e. Mengembangkan Rasa Tanggungjawab

Memberikan kekuasaan disertai dengan rasa tanggungjawab dengan sendirinya akan menumbuhkan rasa kepercayaan pemimpin terhadap bawahannya.

f. Rasa Kesatuan

Kerja sama tim adalah kunci kesuksesan dalam pengoperasian, menjalin satu kesatuan dengan visi dan misi yang sama dan akhirnya akan mempermudah dalam mencapai tujuan.

g. Keputusan Yang bernilai dan Tepat Waktu

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan berfikir yang logis yang mampu berfikir saat keadaan darurat. Memutuskan dengan cepat sebuah tindakan yang dibutuhkan guna mengambil keputusan dan kesempatan yang terjadi pada saat itu.⁹

B. GAYA KEPEMIMPINAN

Dalam berorganisasi gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah mampu memahami karakter masing-masing individu di dalam sebuah organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seseorang untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan tersebut yaitu :

⁹ Suwanto, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 20–21.

1. Gaya kepemimpinan demokratis, adalah kepemimpinan yang cenderung dalam mengambil keputusan disepakati oleh semua karyawan yang bersangkutan dan merupakan keputusan bersama.
2. Gaya kepemimpinan otoritas, yaitu gaya kepemimpinan yang saat pengambilan keputusan tergantung pada pemimpin itu sendiri.
3. Gaya kepemimpinan *laissez Fairi*, adalah gaya seorang pemimpin yang ketika mengambil keputusan menyerahkan kepada tiap-tiap sistem anggota sosial itu sendiri.¹⁰

Gaya kepemimpinan adalah hal yang harus diperhatikan dengan baik, pemimpin yang baik selalu memberi motivasi kepada bawahannya, dan selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan sebuah masalah, agar tidak terjadi kesalah fahaman satu sama lain, menerima saran dari bawahan untuk menentukan keputusan yang baik dan tepat.

C. KINERJA KARYAWAN

Dalam bahasa inggris kinerja yaitu *performance*, yang artinya hasil dari sesuatu yang telah dikerjakan atau bisa disebut dengan prestasi kerja.¹¹ Kinerja merupakan hasil pencapaian atas apa yang telah dikerjakan dalam sebuah organisasi baik secara individu maupun sekelompok orang, suatu wewenang dan tanggungjawab dari setiap individu maupun kelompok untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan beretika.

¹⁰ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe," *STAIN Malikussaleh Lhokseuman* Vol. 8, No. 2, Desember 2014 (2014): 466.

¹¹ Dedi Rianto Rahardi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010), 1.

Prestasi kerja dengan mencapai kemaksimalan ataupun kurang maksimal itu tergantung dengan sistem pemberian penghargaan terhadap karyawan, memberikan sebuah penghargaan yang tidak sesuai maka dapat mempengaruhi terhadap hasil kerja seseorang.¹²

1. Faktor-faktro yang mempengaruhi kinerja:

- a. Faktor kemampuan, faktor tersebut dibagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Potensi adalah kemampuan seseorang atau kekuatan diri, baik yang telah diwujudkan ataupun belum diwujudkan, tetapi kemmapuan tersebut akan dikembangkan. Kemampuan *knowledge* atau pengetahuan artinya kemampuan seseorang tentang kesadaran akan fakta, pengetahuan yang didapat dari pengalaman atau dari proses pembelajaran.
- b. Faktor motivasi, sebuah motivasi bisa didapat dari sikap karyawan menghadapi situasi kerja. Dalam sebuah pekerjaan motivasi karyawan adalah untuk mewujudkan keinginan yang dicita-citakan oleh organisasi.

Kinerja karyawan adalah pencapaian dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan dengan penuh tanggungjawab, atau dapat diartikan kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan baik kelompok maupun perseorang

¹² *Ibid*,2

dalam sebuah organisasi dengan tanggungjawab masing-masing yang telah diberikan dalam hal untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

2. Indikator Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis atas sebuah pekerjaan yang telah diamanahkan kepada seorang karyawan dengan bertujuan untuk pengembangan.

Dalam penilaian hasil kinerja ada beberapa indikator yaitu :

- a. Merupakan evaluasi terhadap hasil kinerja, perilaku, dan potensi yang telah dilakukan untuk pengembangan.
- b. Suatu proses perkiraan, dan untuk menentuka sebuah hasil kerja karyawan yang telah dilakukan.
- c. Guna membandingkan realitas kenyataan dengan apa yang telah direncanakan oleh para karyawan.
- d. Dilakukan oleh pemimpin dan bawahannya.
- e. Hasil dari penilaian prestasi akan menentukan kebijakan akan selanjutnya.¹⁴

Menurut Robbins (2015) ada lima indikator untuk mengukur kinerja seorang karryawan, indikator tersebut yaitu :

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

¹³ Harjoni Desky, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado,” *Universitas Sam Ratulangi Manado* .Vol 3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916 (2015): 910.

¹⁴ Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 206.

- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d. Efektivitas, merupakan tingakat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.¹⁵

3. Tujuan dan Mafaat Penilaian Pretasi Kerja

Dari semua yang dilakukan oleh organisasi pasti ada tujuan dan manfaat, tujuan dari penilaian prestasi kerja yaitu untuk mendapatkan informasi yang valid, informasi yang berhubungan dengan perilaku pegawai dan kinerjanya. Semakin valid informasi yang didapat maka semakin besarr potensi nilai dalam organisasi, dalam kata lain tuujuan dari penilaian prestasi kerja yaitu untuk evaluasi dan pengembangan organisasi.¹⁶

Sedangkan manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah berikut di bawah ini :

- a. Untuk menentukan sebuah keputusan yang akan diambil untuk demosi, promosi dan besarnya imbalan.
- b. Sebagai penentu seberapa besar kesuksesan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

¹⁵ Budi Yulianto, *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 9.

¹⁶ *ibid.*, h. 207.

- c. Sebagai pengevaluasian efektifitas kegiatan yang ada di dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator penentuan kebutuhan pelatihan terhadap karyawan, serta memotivasi karyawan supaya mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- e. Untuk membiasakan seorang atasan mengetahui kebutuhan karyawannya.
- f. Sebagai alat ukur pengevaluasian tentang jadwal kerja, program latihan, metode kerja, struktur organisasi, peralatan dan kondisi kerja.
- g. Untuk Penseleksian karyawan agar dimana keahlian dan harus ditempatkan dimana.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini berjenis penelitian lapangan (*field research*) bisa juga disebut dengan penelitian kasus, hal ini dapat dilihat dari segi lokasi penelitian tersebut. Penelitian kasus atau penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan peneliti di lokasi atau di lapangan penelitian.

Lokasi penelitian ini dilakukan di BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Jl. Jend. Sudirman Nomor. 09 Kota Gajah Timurr Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah, Lampung.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah metode penelitian dengan memanfaatkan data kualitatif, dan akan menjelaskan sejumlah yang besar tentang pengalaman seseorang. Deskriptif merupakan metode penelitian yang menunjukkan pada fakta-fakta, kejadian-kejadian secara sistmatif dan dapat dipercaya kejelsannya tentang populasi daerah tersebut.¹

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasannya penelitian peneliti bersifat deskriptif kualitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran atas masalah yang akan

¹ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitaitf dan Kuantitatif*, Cet I (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 54.

dipecahkan. Dalam memecahkan masalah tersebut menggunakan objek alamiah dan yang sesuai dengan apa yang terjadi dalam suatu keadaan yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

B. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data paling utama dimana semua data diberikan langsung kepada peneliti. Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti berasal dari pemimpin dan karyawan BMT Assyafiiyah Berkah Nasional Kota Gajah Lapung Tengah dengan mencari informasi-informasi yang dibutuhkan.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang kedua untuk mendukung data primer atau bisa disebut data yang tidak langsung memberikan kepada peneliti, misalkan seperti informasi dari orang lain.² Sumber data sekunder biasanya didapat dari mempelajari referensi yang berkaitan dengan sasaran peneliti. Biasanya mendapatkan dari mempelajari buku-buku yang berkaitan, jurnal, maupun penelitian terdahulu.

Adapun jurnal yang dijadikan sebagai data sekunder yaitu :

- a. Harjoni Desky, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti

² *ibid*, 121.

Citra Rasa Manado,” Universitas Sam Ratulangi Manado . Vol 3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916 (2015).

- b. Harjoni Desky, “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe,” *STAIN Malikussaleh Lhokseuman* Vol. 8, No. 2, Desember 2014 (2014): 466.
- c. Khairunnas Jamal Kadarusman, “Terminologi Pemimpin Dalam Al-Qur’an,” UIN Suska Riau Vol, 39,No.1 (2014).
- d. Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Jurnal Human Falah*, Medan: Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai, Volume 3, Nomor 2, Juli-Desember, (2016)

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Penelitian data adalah teknik paling tepat untuk melakukan sebuah penelitian, karena dalam sebuah penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Peneliti dalam pengumpulan data menggunakan metode dibawah ini :

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode penelitian dengan cara memberikan pertanyaan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapat informasi, wawancara dilakukan oleh dua belah pihak yaitu pihak pertama pewawancara sedangkan pihak kedua yang

diwawancarai. Setiap pertanyaan yang diajukan harus mengandung informasi yang dibutuhkan,³

Pewawancara (*interviewer*) hendaknya jangan tergesa-gesa dalam melaksanakan wawancara, mengenalkan dirinya dan maksud melakukan wawancara, menjadi pendengar yang baik, menjalin hubungan yang baik dengan responden.⁴

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti dengan cara semi terstruktur, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terperinci dan mendalam agar tidak melenceng dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, serta memberikan keluasaan penjelasan pada responden untuk menerangkannya. Peneliti memilih wawancara semi terstruktur, dimana pihak-pihak yang diwawancarai adalah pemimpin dan karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi merupakan catatan peristiwa dimasa lampau. Dokumentasi ini berupa gambar, tulisan, atau karya monumental. Dokumentasi dengan karya tulisan seperti buku catatan harian, peraturan, kebijakan, biografi.

³ *Ibid*, 137.

⁴ *Ibid*, 139.

Hasil penelitian dari wawancara akan lebih bisa dipercaya dengan adanya dukungan dari pengalaman kerja, sejarah hidup.⁵

Metode ini digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data melalui dokumen-dokumen Lembaga Keuangan guna mendapatkan data yang diperlukan secara maksimal di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah.

D. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses menyusun dan mencari dengan sistematis data yang telah dihasilkan dari catatan lapangan, wawancara, serta data lain yang mendukung. Dengan demikian hasil yang diperoleh dapat dipahami dan disampaikan kepada orang lain. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisi kualitatif dengan metode berpikir deduktif “dari umum ke khusus”.⁶

Setelah data yang diinginkan terkumpul maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis dengan menggunakan teknik *sampling snowball* yaitu metode untuk mengidentifikasi, memilih dan mengambil sampel dalam suatu jaringan atau rantai hubungan yang menerus.⁷

Teknik *sampling snowball* ini dilakukan dengan cara bergulir dari satu responden ke responden yang lain, sehingga meluas berdasarkan hubungan-hubungan responden. Responden sebagai sampel mewakili populasi karena terkadang tidak mudah untuk mendapatkan secara

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cet 7 (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), 240.

⁶ *Ibid*, 244.

⁷ Nani Nurdiana, “*Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*,” BINUS University Vol. 5 No. 2 (2014): 1113.

langsung dilapangan, maka teknik *sampling Snowball* adalah salah satu cara yang dapat diandalkan dan bermanfaat dalam menemukan responden yang dimaksud.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional

1. Sejarah BMT Assyafiiyah

KPPS BMT Assyafi'iyah Kotagajah didirikan pada tanggal 03 September 1995, bertempat di Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kotagajah dengan nama BMT Assyafi'iyah. Pendirinya dipelopori oleh :

1. Mudhofir aktivis dan praktisi koperasi.
2. Drs. Ali Nurhamid, M.Sc PNS pada kantor Departement Agama Kabupaten Lampung Tengah.
3. KH, Suhaimi Rais, Tokoh agama di kecamatan Kotagajah.
4. Drs. Ali Yurja Sharbani, PNS Tokoh agama dan Pemangku Pondok Pesantren Nasional Assyafi'iyah Kota Gajah.

Berawal dari kegaitan jaamah pengajian Assyafiiyah dan pengajian akbar peresmian Pondok Pesantren Nasional Assyafiiyah, menyisakan dana sebesar Rp.800.000,- yang digunakan sebagai modal awal. Pada tanggal 15-25 November 1995, Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK) langsung mengundang pelatihan bagi BMT yang ada di Lampung dan untuk selanjutnya berubah menjadi Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) dibawah naungan PINBUK Lampung.

Pada tahun 1999 pemerintah menggulirkan dana untuk kelompok swadaya masyarakat yang baru dan belum berbadan hukum, termasuk BMT Assyafi'iyah diberi kepercayaan untuk mengelola dana lembaga ekonomi produktif masyarakat mandiri (LEPMM).

Pada tanggal 15 Maret 1999 resmi mendapatkan status badan hukum koperasi dengan nomor : 28/BH/KDK.7.2/III/1999, sehingga BMT Assyafi'iyah berubah nama menjadi koperasi BMT Assyafi'iyah. Sehubungan dengan adanya peraturan Menteri Koperasi dan UKM RI No.10/Per/M.KUKM/IX/2015 tanggal 23 September 2015, tentang petunjuk pelaksanaan kelembagaan koperasi dari KJKS berubah menjadi KPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah), maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar, sehingga terbit ketetapan dinas koperasi dan UMKM provinsi Lampung Nomor: 219/PAD/M/KUKM.2/XII/2015 tanggal 17 Desember 2015 KJKS BMT Assyafi'iyah berubah menjadi KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.

Pada saat ini BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah mempunyai 8 orang karyawan, memiliki 48 kantor cabang, mempunyai 3 Pengurus, 3 orang Dewan pengawas Syari'ah, 3 orang pengawas dan 250 sebagai karyawan.

a. Visi Misi KSPPS BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional

Visi.

“Menjadi Koperasi Besar, Modern dan Berkualitas”

Misi :

- 1) Meningkatkan pelayanan prima dan operasional berbasis digital.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan Anggota dan lingkungan kerja;
- 3) Meningkatkan sumber pembiayaan dan penyediaan modal dengan prinsip syari'ah;
- 4) Menumbuhkembangkan usaha produktif dibidang perdagangan, pertanian, industri, dan jasa;
- 5) Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak.

b. Tujuan

- 1) Meningkatkan kesejahteraan anggota dan lingkungan kerja dengan memberikan pelayanan jasa keuangan syari'ah;
- 2) Menjadi gerakan ekonomi rakyat yang mendorong kehidupan ekonomi syariah dalam kegiatan usaha mikro, kecil dan menengah untuk turut serta membangun tatanan perekonomian nasional.

c. Sasaran

- 1) Menjadi Koperasi yang besar sehingga mampu memberi manfaat optimal bagi anggota :

- a) Menyajikan variasi produk layanan sesuai kebutuhan anggota;
- b) Mendekatkan jangkauan dan kualitas pelayanan kepada anggota;
- c) Mendorong tumbuh dan berkembangnya sektor riil UMKM milik anggota;
- d) Meningkatkan kerja sama dengan berbagai pihak untuk penguatan perluasan layanan berbasis anggota.

2) Menjadi Koperasi yang modern dan berdaya saing

- a) Memiliki SDI berkualitas dengan kompetensi tinggi.
- b) Memiliki infrastruktur yang lengkap dan efisien.
- c) Meningkatkan kualitas jaringan antar kantor.
- d) Menyediakan layanan digital dan modernisasi.

d. Menjadi Koperasi yang berkualitas dan mandiri menuju *good corporate governance*

- 1) Menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen resiko.
- 2) Meningkatkan pengendalian internal, transparansi dan akuntabilitas.
- 3) Melaksanakan sistem pemeriksaan dan pengawasan yang efektif dan efisien.
- 4) Melakukan inovasi dalam manajemen dan pelayanan.

e. Menjadi Koperasi yang berkualitas dalam menerapkan prinsip syariah

- 1) Meningkatkan kinerja, peran dan fungsi Pengawas syariah,
- 2) Meningkatkan pemahaman dan kepatuhan SDI dalam penerapan prinsip syariah,
- 3) Memperbanyak variasi produk layanan sesuai prinsip syariah.
- 4) Memantapkan operasional Baitul Maal dalam pelayanan sosial dan pemberdayaan umat.

f. Budaya Organisasi

“ C E R I A “

“Bekerja dan melayani anggota dengan suasana hati gembira, ikhlas, semangat dan antusias”

C : Collaboration : Membangun kebersamaan, bekerjasama dengan saling menjaga, percaya dan memahami.

E : Excellent : Bekerja dengan antusias & ikhlas memberikan pelayanan terbaik menuju prestasi

R : Respect : Hormat, peduli dan ramah terhadap anggota

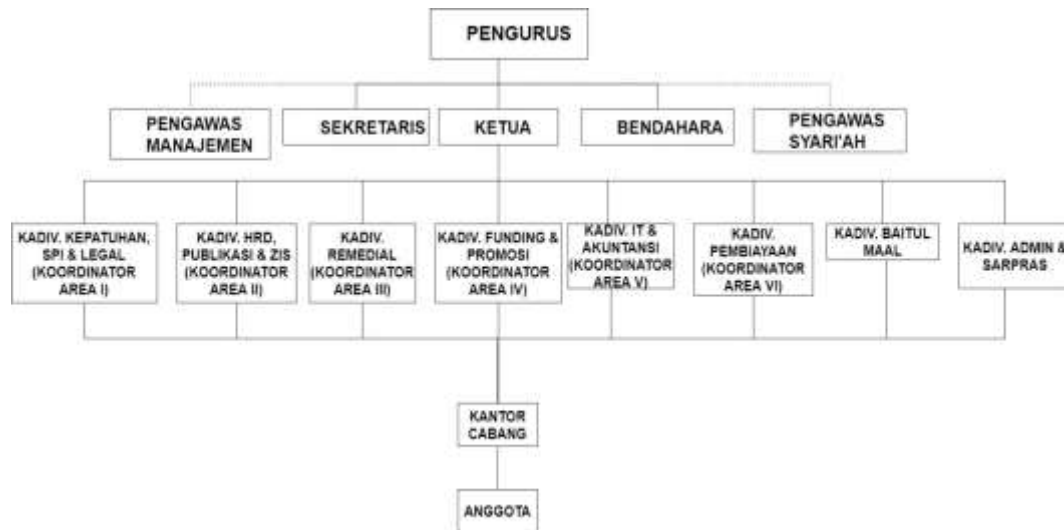
- I : Integrity*** : Mengedepankan nilai-nilai kejujuran dalam pelayanan dan tata Kelola organisasi terbaik
- A : Accountability*** : Antusias, penuh tanggungjawab dalam bersikap, bekerja dan melayani.

2. Struktural Pendirian Lembaga Ekonomi Dan Keuangan Syariah

Gambar

Struktur Organisasi

BMT Assyafi'iyah Kota Gajah Lampung Tengah



Pada gambar struktur di atas bisa dilihat bahwa BMT Assyafi'iyah Kota Gajah Lampung Tengah mempunyai 8 (delapan) kativ yaitu : Kativ Kepatuhan SPI dan Legal, Kativ Publikasi dan ZIS, Kativ Remedial, Kativ Funding dan Promosi, Kativ Akuntansi, Kativ Pembiayaan, Kativ Baitul Maal, Kativ Sarpras dan Admin.

a. Pimpinan Cabang

1) Fungsi Utama Jabatan

Merencanakan, Mengarahkan, serta mengevaluasi kinerja karyawan terhadap pelayanan anggota BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional setiap hari kerja di kantor cabang masing masing.

2) Tanggung Jawab

- a) Tercapainya target bisnis kantor cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawah koordinasinya, meliputi : pendanaan, pembiayaan, simpanan dan laba bersih baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- b) Terselenggaranya pelayanan yang memuaskan (*service excellent*) kepada anggota Kantor Cabang.
- c) Terevaluasi dan terselesaikannya seluruh permasalahan yang ada dalam operasional Kantor Cabang.
- d) Terbitnya laporan keuangan, laporan perkembangan pembiayaan dan laporan mengenai penghimpunan dana masyarakat secara lengkap, akurat, dan sah baik harian, bulanan ataupun sesuai dengan periode yang dibutuhkan.
- e) Tersipkannya seluruh dokumen-dokumen keuangan, dokumen lembaga, dokumen pembiayaan serta dokumen penting lainnya.
- f) Tersipkannya surat masuk dan keluar serta notulasi rapat manajemen dan rapat operasional.
- g) Terselenggaranya seluruh aktivitas Kantor Cabang dari semua jabatan dibawahnya yang mendukung aktivitas BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.
- h) Melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk kepentingan koperasi.

3) Tugas Pokok dan Wewenang

- a) Melakukan aktivitas operasional kantor cabang sesuai tugas Manager Operasional dengan batas kewenangannya.
- b) Melakukan aktivitas operasional kantor sesuai tugas Manager Bisnis dengan batas kewenangannya.
- c) Menyusun laporan baik operasional maupun keuangan secara rutin dan berkelanjutan.
- d) Melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap staf dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- e) Menyusun target-target operasional kantor cabang secara sistematis dan terukur.
- f) Melakukan pemeliharaan atas aktiva baik berwujud maupun tidak berwujud.
- g) Memberikan penilaian terhadap hasil kerja jabatan di bawahnya.
- h) Melakukan pemeliharaan atas arsip-arsip penting BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.
- i) Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan, dan terselenggarakannya seluruh aktivitas cabang.
- j) Memastikan proses keputusan pembiayaan dibawah koordinasinya.
- k) Memastikan pengendalian dan pembinaan karyawan yang ada dibawah koordinasinya.

- l) Memastikan terlaksanakannya standar layanan anggota dicabang.
- m) Memastikan pelaporan dilakukan secara akurat dan tepat waktu.
- n) Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari seluruh dokumentasi dan arsip, sesuai ketentuan yang berlaku.
- o) Memastikan tindak lanjut hasil *audit intern*.
- p) Melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk kepentingan koperasi.

b. *Account Officer (AO)*

- 1) Fungsi Utama Jabatan
 - a) Melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisa yang telah dilakukan.
 - b) Melakukan pengambilan setoran angsuran pembiayaan.
 - c) Melakukan tindakan penanggulangan pembiayaan bermasalah
- 2) Tanggung Jawab
 - a) Mendapatkan anggota pembiayaan yang prospektif.
 - b) Memproses permohonan pembiayaan.
 - c) Menganalisis permohonan pembiayaan
 - d) Melakukan rapat komite pembiayaan.

- e) Melakukan monitoring atas ketepatan alokasi dana pencairan pembiayaan.
 - f) Memastikan pembayaran angsuran pembiayaan oleh anggota.
 - g) Penanganan pembiayaan bermasalah.
 - h) Pembuatan laporan pembiayaan.
 - i) Melihat peluang dan potensi pasar yang ada dalam upaya pengembangan pasar.
 - j) Melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk kepentingan koperasi.
- 3) Tugas-Tugas Pokok
- a) Mendapatkan anggota pembiayaan yang prospektif.
 - (1) Melakukan promosi produk pembiayaan.
 - (2) Melakukan pembinaan anggota pembiayaan.
 - b) Memproses permohonan pembiayaan.
 - (1) Melayani pengajuan pembiayaan dan memberikan penjelasan mengenai produk pembiayaan.
 - (2) Memastikan kelengkapan berkas permohonan pembiayaan.
 - (3) Melakukan *survey* terhadap permohonan pembiayaan anggota.
 - (4) Memastikan kelengkapan data *survey*.
 - c) Menganalisis permohonan pembiayaan.
 - (1) Menganalisis kemauan bayar.
 - (2) Menganalisis kemampuan bayar.

- (3) Menganalisis jaminan.
- (4) Menganalisis resiko.
- (5) Membuat laporan analisis pembiayaan secara tertulis dari hasil *survey*.

d) Melakukan rapat komite pembiayaan.

- (1) Mempresentasikan hasil *survey* pada rapat komite pembiayaan kantor cabang.
- (2) Memberikan rekomendasi hasil *survey* kepada komite pembiayaan.
- (3) Menandatangani hasil rapat komite pembiayaan.

c. *Funding Officer (FO)*

1) Fungsi Utama Jabatan.

Menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.

2) Tanggung Jawab

- a) Memastikan target *funding* tercapai sesuai rencana.
- b) Membuka hubungan dengan pihak/lembaga luar dalam rangka *funding*.
- c) Tersosialisasinya produk-produk *funding* kepada masyarakat dan Pihak luar lainnya.
- d) Menerima modal awal transaksi dan menyerahkan rekap transaksi penghimpunan dana pada kasir.

- e) Melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk kepentingan koperasi.

3) Tugas Pokok

- a) Memastikan target *funding* tercapai sesuai rencana
 - (1) Bersama dengan divisi *funding* menyusun target *funding*.
 - (2) Melakukan *funding* sesuai dengan rencana yang disepakati.
 - (3) Membuat rencana kerja dan rencana pemasaran.
 - (4) Melakukan evaluasi terhadap aktivitas *funding* yang telah dilakukan.
- b) Membuka Hubungan Dengan Pihak/Lembaga Luar Dalam Rangka *Funding*
 - (1) Menghimpun informasi dan mendata peluang-peluang untuk mengakses dana dari pihak/lembaga yang dapat bekerjasama.
 - (2) Mengakses pihak-pihak yang berpotensi dalam membantu penggalangan dana masyarakat.
 - (3) Menjaga *Amanah* yang diberikan dan menjaga nama baik BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional dalam melakukan tugas, terutama yang berkaitan dengan pihak luar.
- c) Tersosialisasinya Produk-Produk *Funding*
 - (1) Melakukan promosi dan sosialisasi atas produk-produk yang ada di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.

- (2) Mengusulkan produk-produk yang menarik yang berkaitan dengan aktivitas BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional dalam rangka mendukung penggalangan dana.
- d) Menerima Modal Awal Transaksi Dan Menyerahan Rekap Transaksi Penghimpunan Dana Pada Kasir.
 - (1) Menerima Modal Awal Dari Kasir
 - (a) Pastikan kebutuhan modal awal telah benar sesuai kebutuhan.
 - (b) Hitung kembali Fisik uang diterima dari Anggota dan dicocokkan jumlah kebutuhan modal awal.
 - (c) Hitung fisik uang didepan kasir.
 - (d) Kecukupan jumlah uang dikonfirmasi kepada kasir.
 - (2) Penyerahan Rekap Transaksi Kepada Kasir
 - (a) Memeriksa keabsahan Tanda setoran, tanda setoran angsuran, dan slip penarikan yang digunakan dipastikan keabsahannya.
 - (b) Menghitung ulang rekap Tanda setoran, tanda setoran angsuran, dan slip penarikan.
 - (c) Memastikan Fisik uang yang akan diserahkan pada kasir telah cocok dengan jumlah rekap transaksi FO.
 - (d) Menyaksikan proses menghitung fisik uang yang dilakukan oleh kasir.

(e) Meninggalkan kasir setelah dipastikan rekap transaksi

FO telah bisa dibuktikan kebenarannya.

e) Melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan untuk kepentingan koperasi yaitu taat dan patuh terhadap semua tugas-tugas yang diberikan atasan.

4) Wewenang

a) Memberi usulan untuk pengembangan produk *funding* kepada Divisi *Funding* melalui Pimpinan Cabang.

b) Mensosialisasikan produk *funding* untuk keperluan penghimpunan dana.

c) Melakukan *funding* sesuai dengan tugas/target yang diberikan.

d) Mengevaluasi target penghimpunan dana BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional

d. Kepala Divisi HRD dan Pesonalia

1) Fungsi Utama Jabatan

Merencanakan, mengarahkan, mengontrol serta mengevaluasi seluruh aktivitas dibidang administrasi, legal dan personalia yang berhubungan dengan pihak internal dan eksternal dan meningkatkan profesionalitas SDM BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional.

2) Tanggung Jawab

a) Terselenggaranya tertib administrasi personalia dan pengembangan SDM.

- b) Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan pembinaan Karyawan

3) Tugas-Tugas Pokok

- a) Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan.
- b) Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh koperasi.
- c) Melaksanakan seleksi, promosi, transferring, demosi terhadap karyawan yang dianggap perlu.
 - (1) Menyusun prosedur seleksi recruitment karyawan baru.
 - (2) Melakukan koordinasi ke departemen lain untuk mengumpulkan rencana permintaan karyawan setiap tahun dan membuat status data karyawan dan turnover setiap bulan dari masing-masing divisi.
 - (3) Memasang iklan lowongan kerja, melakukan sortir lamaran, melakukan tes seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai.
 - (4) Menyiapkan perjanjian kerja dan kontrak kerja karyawan serta mengupdate masa berlakunya kontrak kerja.
 - (5) Menginput data karyawan dan ke sistem agar semua terdata dengan baik

- (6) Membuat laporan rekapitulasi mutasi, promosi dan status karyawan (tambahan anak, menikah, berhenti. dll).
- (7) Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.
- d) Melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan lain yang berhubungan dengan pengembangan mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan standard koperasi.
 - (1) Melakukan proses pelatihan.
 - (2) Melakukan proses pelatihan motivasi kepada seluruh karyawan setiap 1 tahun sekali.
 - (3) Melakukan proses pelatihan sesuai dengan masing-masing jabatan.
 - (4) Menyiapkan segala administrasi yang berhubungan dengan pelatihan.
 - (5) Mendata karyawan yang butuh pelatihan khusus.
 - (6) Membuat laporan rekapitulasi pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelaksanaan untuk dikirimkan ke Manajer operasional.
- e) Bertanggung jawab terhadap kegiatan yang berhubungan dengan rekapitulasi absensi karyawan, perhitungan gaji, tunjangan dan bonus.

- (1) Menganalisis dan mengembangkan sistem remunerasi di koperasi sebagai rekomendasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendukung pencapaian target kinerja koperasi.
- (2) Melakukan proses pengambilan cuti tahunan dan mempersiapkan laporan-laporannya.
- (3) Memaintain dan memverifikasi data / pencatatan kehadiran karyawan, Surat Perintah Kerja Lembur, shift, cuti, training, dinas dan medical sehingga dapat dipakai sebagai dasar yang benar dalam membayarkan kompensasi dan benefit (*salary, allowance, incentive*, iuran pensiun/asuransi)
- (4) Melakukan proses *payroll* berdasarkan data yang benar sehingga pembayaran gaji dapat dilakukan dengan jumlah yang benar dan tepat waktu
- (5) Memverifikasi pengajuan yang diajukan karyawan atas perjalanan dinas, cuti, medical, sehingga pembayaran dapat dilakukan dengan jumlah yang benar
- (6) Memproses administrasi perjalanan dinas didalam dan diluar daerah, sehingga perjalanan dapat dilakukan dengan tepat waktu dan lancar.
- (7) Menyelenggarakan administrasi pensiun / asuransi /pajak dan pengakhiran karyawan sesuai dengan ketentuan, agar

setiap proses pembayaran dilaksanakan dengan benar & tepat waktu.

4) Wewenang

- a) Mengeluarkan biaya admin. legal & personalia rutin dalam batas wewenang.
- b) Mengajukan biaya operasional dan kebutuhan-kebutuhan lain yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan dibidang admin. legal & personalia kepada manajer untuk dipertimbangkan.
- c) Melakukan kontrol terhadap kehadiran karyawan.
- d) Memeriksa seluruh laporan dalam bidang admin legal & personalia
- e) Menegur karyawan bidang admin. legal & personalia apabila bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- f) Memberikan masukan dan membantu bagian admin legal & personalia lainnya yang memerlukan bantuan, dalam kapasitasnya sebagai kabag. Admin legal & personalia.

e. Satpam

- 1) Melakukan pengaman dalam kantor.
- 2) Melakukan pengawasan dan penertiban di luar kantor.
- 3) Mengamankan penyetoran dan pengambilan dana antar bank.
- 4) Jika diperlukan membantu nasabah dalam melakukan transaksi.
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan.

B. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional

Dalam pandangan Islam pemimpin adalah kepemimpinan spiritual dan intelektual yang pada hakikatnya adalah *amanah*, yaitu kepercayaan yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan baik. Kepemimpinan bukan hanya sekedar tentang kekuasaan tetapi juga sebuah pelayanan dan *khidmat* terhadap seseorang yang dipimpin serta menjadi suri tauladan dan pelopor.

Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi orang lain dalam berperilaku, baik secara perorangan maupun kelompok. Gaya kepemimpinan juga terdapat beberapa macam, yaitu kepemimpinan demokratis, kepemimpinan otoritas, dan kepemimpinan *laissez Fairi*.

Berdasarkan dari hasil wawancara kepada Bapak AM, beliau diangkat menjadi pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah yang baru berjalan satu tahun ini yang sebelumnya menjadi pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Pekalongan Lampung Timur selama lima (5) tahun.¹

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dimana terdapat pendelegasian wewenang berdasarkan jabatannya. Setiap karyawan memiliki wewenang, tugas pokok dan

¹ Wawancara dengan bapak AM selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

tanggung jawab berdasarkan jabatan yang diterima. Pemimpin selalu melibatkan karyawan untuk memberikan ide, saran, serta dalam mengambil keputusan pemimpin selalu meminta pertimbangan kepada karyawannya. Dengan melibatkan semua Sumber Daya Manusia yang ada di BMT diharapkan dapat menjalankan tugas, menjaga komunikasi dengan baik, dan bekerja sama tanpa ada hambatan.²

BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah ketika merekrut karyawan selalu diumumkan untuk khalayak ramai baik melalui media sosial, internet, dan lain sebagainya. Dengan hal tersebut kekosongan akan segera diisi oleh orang yang mempunyai *skill* maupun keahlian dalam bidang tersebut.³

Sistem kepemimpinan yang di terapkan oleh BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah mengedepankan rasa kekeluargaan karena menganggap dalam sebuah organisasi harus saling menyayangi dan saling membantu sehingga semua SDM menjadi lebih akrab dan jika ada kesalahan dalam melaksanakan tugas maka lebih mudah dalam menasihatinya.⁴

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada bapak AM selaku kepala kantor cabang, peneliti mendapat informasi atas sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh BMT tersebut. Gaya kepemimpinan demokratis dengan sistem kekeluargaan, menurut Bapak AM dapat menciptakan ruang

² *ibid*

³ Wawancara dengan ibu LK selaku Staf Administrasi BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

⁴ *ibid*

lingkup yang lebih santai, tidak bekerja dibawah tekanan tetapi tetap bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang telah ditentukan, semua karyawan boleh membantu karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya dengan ketentuan karyawan tersebut sudah menyelesaikan tugasnya sendiri.

Alasan paling kuat terhadap gaya kepemimpinan tersebut adalah untuk menjadikan semua yang ada disekeliling kita adalah keluarga, yang masih muda harus menghormati yang lebih tua walaupun jabatan yang muda lebih tinggi daripada yang tua, semua karyawan harus saling menyayangi, memberikan mengarahkan, menasihati yang lebih muda karena pada hakikatnya manusia harus saling membantu dalam hal kebaikan. Dengan sistem kekeluargaan maka antar karyawan bisa lebih harmonis dalam berperilaku, berkomunikasi, dan bekerja sama.⁵

Atas informasi yang didapat pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, karyawan memerlukan seorang pemimpin yang bisa dijadikan sebagai suri tauladan, berpengetahuan luas, bisa mengayomi, anggapan karyawan dengan pemimpin yang mempunyai kecakapan yang cukup berarti sudah siap menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan yang lain. Pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah selalu memberikan contoh kepada para karyawan daripada menyuruh terutama dalam hal spiritual, dalam hal

⁵ *ibid*

berkomunikasi ataupun berperilaku beliau selalu berhati-hati karena baik buruknya karyawan adalah pandai-pandainya pemimpin mengarahkan.⁶

Gaya kepemimpinan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah merupakan pola kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan, demikian menurut ibu DW bapak AM adalah pemimpin yang *amanah*, beliau selalu memberikan yang terbaik untuk karyawan dan perusahaan.⁷

Dalam memajukan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah pemimpin melakukan sosialisasi kepada sekolah-sekolah yang ada disekitar BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional tetapi dalam dengan keadaan yang saat ini terjadi yaitu adanya wabah *Covid-19* sosialisasi tersebut terhambat dan saat ini sosialisasi lebih cenderung kepada masyarakat seperti saat kegiatan pemuda Risma, IPNU/IPPNU, dan kegiatan keislaman lainnya.⁸

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara seseorang mempengaruhi karyawannya untuk berkerja sama dengan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan karena dalam sebuah organisasi peranan pemimpin sangat penting, semua

⁶ Wawancara dengan 6 Karyawan, 29 September 2021

⁷ Wawancara dengan ibu DW selaku Staf Pembiayaan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

⁸ Wawancara dengan bapak AM selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

kendali ada pada pemimpin termasuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin selain menjadi panutan juga sebagai seseorang yang pengaruhnya sangat besar terhadap organisasi yang dipimpin. Oleh sebab itu kewajiban pemimpin harus menjalankan dengan baik supaya karyawan juga menjalankan kewajibannya dengan baik pula. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan merupakan sebuah ketergantungan gaya kepemimpinan terhadap karyawan pada organisasi tersebut.

Pemimpin dan karyawan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah mempunyai hubungan baik, keharmonisan sangat dirasakan oleh karyawan walaupun mereka berbeda dari pendidikan, pengetahuan, karekter, maupun usia yang berselisih banyak. Hal tersebut dapat dilihat ketika pemimpin memberikan arahan kepada karyawan dan diterima dengan baik serta mentaati peraturan yang dibuat oleh pemimpin mengenai kedisiplinan dan tata tertib yang meliputi, pakaian, jam kerja, hari kerja, perizinan, dan lain-lain. Jika aturan tersebut dijalankan dengan baik dan selalu melakukan pengawasan, maka akan semakin berkembang dan lebih maju lagi untuk masa yang akan datang.⁹

Hasil wawancara yang dari ibu DW yang merupakan karyawan baru staf pembiayaan yang sebelumnya menjadi karyawan dalam masa percobaan, beliau menganggap benar bahwa peran seorang pemimpin itu

⁹ Wawancara dengan bapak AM selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

sangat penting. Hal ini dirasakan ketika pemimpin memberikan arahan, motivasi bekerja, dan peduli terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya.¹⁰

Pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah selalu mengingatkan karyawan untuk mengutamakan *hablum minaAllah* seperti, ketika adzan sudah dikumudangkan pemimpin selalu mengajak untuk bergegas sholat dengan berjamaah dan meninggalkan pekerjaan. Selain itu setiap pagi sebelum bekerja, pemimpin selalu mengajak untuk melakukan *tilawah* (membaca Al-qur'an) terlebih dahulu dan memberi motivasi dalam etos kerja, dengan seperti itu semua karyawan diharapkan selalu mengikuti kegiatan tersebut dan sekaligus bisa meminimalisir keterlambatan ketika masuk jam kerja dan hal tersebut mendorong kita untuk menjaga kedisiplinan sekaligus untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan amanah yang harus benar-benar dijaga.¹¹

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan atau bisa disebut dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan sehingga dapat berkontribusi terhadap perusahaan karena bisa melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya untuk tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset internal yang sangat penting dan paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak AM selaku Pemimpin bahwasannya hasil kinerja karyawan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah

¹⁰ Wawancara dengan Ibu DW, 29 September 2021

¹¹ Wawancara dengan 6 karyawan, 29 September 2021

Nasional Kota Gajah Lampung Tengah sangat baik, dilihat dari setiap harinya semua karyawan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya dan dilakukan dengan kerjasama yang baik pula. Karyawan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah mayoritas adalah karyawan lama, tetapi ada juga karyawan yang baru masuk pada tahun ini, karyawan tersebut selalu dalam pantauan dan pengarahan.¹²

Semua kinerja karyawan sudah baik tetapi ada beberapa yang harus diperbaiki, tetapi pemimpin tidak pernah lepas untuk selalu mengawasi kinerja karyawan dan selalu menanyakan tanggungjawab apa yang belum terselesaikan pada hari ini, ketika pemimpin diminta untuk ikut serta dalam rutinitas pekerjaan misal penagihan kepada para nasabah pemimpin selalu bersedia untuk membantu.

Penilaian kerja merupakan penilaian yang dilakukan terhadap para karyawan yang selama melakukan pekerjaan. Menurut bapak AM kinerja karyawan ada yang maksimal dan belum maksimal, karyawan yang melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mencapai target pemimpin akan memberikan *reward* biasanya dikeluarkan secara pribadi tetapi dengan pencapaian tersebut kantor juga memberikan *reward*. Namun apabila kinerja karyawan kurang maksimal itu merupakan tanggungjawab

¹² Wawancara dengan bapak AM selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

pemimpin untuk memberikan arahan dan memberikan ketika memang ada kendala dalam pekerjaan.¹³

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin selalu memberikan motivasi, membimbing dan mengarahkan, dan memberikan contoh yang baik, menginformasikan tentang berbagai hal yang berkaitan tentang kantor baik yang harus diperbaiki maupun yang harus dipertahankan.¹⁴

Pengevaluasian kinerja karyawan selalu dilakukan dalam satu tahun sekali sekaligus mengadakan rapat kerja (Raker) untuk mengadakan program kerja ditahun yang akan datang. Pada tahun ini simpanan anggota sebesar Rp. 75,12 Milyar Per Oktober, tumbuh 112,54% dari tahun sebelumnya, pembiayaan mencapai Rp. 118,91 Milyar atau tumbuh sebesar 112,77% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Karena pemimpin selalu memberikan motivasi pada karyawannya walaupun keadaan seperti ini (panemi *Covid-19*) tetapi kinerja kita harus ditingkatkan, menjadi yang terbaik, dengan melakukan yang terbaik, memberikan yang terbaik dan harpannya mendapat capaian yang terbaik pula.¹⁵

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada para informan bahwasannya dalam melakukan pekerjaan selama ini, apabila karyawan mengalami kesulitan karena ketidaktahuan pemimpin selalu memberikan

¹³ Wawancara dengan bapak AM selaku pimpinan cabang BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah, 29 September 2021

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Wawancara dengan bapak SP selaku *Funding Officer* BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

arahan dan penjelasan tentang pekerjaan tersebut. Pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah juga memiliki kecakapan dalam memberikan penjelasan yang mudah dipahami dan dimengerti oleh karyawan, bahkan pemimpin selalu mendampingi karyawan yang mengalami hal tersebut. Sikap pemimpin yang diberikan kepada karyawan perihal kecakapan dan memberikan penjelasan atas ketidaktahuan karyawan atau kurang memahami pekerjaan tersebut memberikan dampak yang sangat baik terhadap perkembangan karyawan. Selain itu karyawan juga mendapatkan suasana kerja yang nyaman, tidak merasa dilepaskan, selalu mendapat bimbingan, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil kerja.¹⁶

Pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah memiliki sifat keterbukaan dalam menerima saran dari karyawan yang pastinya bersifat membangun demi kesejahteraan dan kemajuan BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah. Oleh sebab itu karyawan selalu melaksanakan amanah yang sudah dibebankan dengan penuh semangat dan tanggung jawab, karena berharap bisa memberikan timbal balik terhadap perusahaan dengan hasil kerja yang sudah menjadi target masing-masing karyawan dan pribadi pemimpin yang memiliki kecakapan dalam pengorganisasian, perencanaan,

¹⁶ Wawancara dengan 6 karyawan, 29 September 2021

menganalisis, bertanggungjawab, serta mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan.¹⁷

Informasi yang didapat oleh peneliti bahwasannya gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan informasi saat ini kinerja karyawan sudah maksimal dan harus dipertahanya.¹⁸

Faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja itu sendiri. Dimana dapat dilihat dari keharmonisan antara pemimpin dan karyawan maupun karyawan dengan karyawan yang lain, yang menjadi faktor lain yaitu gaya kepemimpinan dimana karyawan mengharapkan seorang pemimpin bisa menjadi panutan, selalu memberi motivasi, membimbing dan memberikan arahan. *Reward* yang di berikan oleh pemimpin maupun kantor kepada karyawan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena, hal tersebut menjadikan karyawan lebih semangat untuk mencapai target yang telah ditentukan.¹⁹ Pengaruh gaya kepemimpinan dapat dilihat dari karyawan mematuhi tata tertib dan peraturan yang telah dibuat oleh pemimpin, sebagai karyawan baru dan menjabat sebagai staf pembiayaan merasakan kenyamanan karena selalu dibimbing dan diarahkan oleh pemimpin.

¹⁷ Wawancara dengan 6 karyawan, 29 September 2021

¹⁸ Wawancara dengan 6 karyawan, 29 September 2021

¹⁹ Wawancara dengan 6 karyawan, 29 September 2021

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah adalah gaya kepemimpinan demokratis, hal tersebut dapat dilihat ketika ada sebuah kendala maka pemimpin selalu melakukan musyawarah kepada karyawan walaupun tidak semua tetapi perwakilan dari masing-masing sistem anggota. Pemimpin selalu memberikan contoh sebelum menyuruh atau mengajak dalam hal apapun terutama pada hal spiritual setiap satu minggu sekali semua karyawan belajar mengaji dengan jadwal yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan.
2. Gaya kepemimpinan Islam yang diterapkan oleh pemimpin BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena adanya bimbingan, arahan, dan selalu diberi motivasi tentang etos kerja, keikhlasan, dan lain-lain. Pemimpin selalu mengingatkan karyawan untuk menghargai waktu dalam artian disiplin ketika karyawan melakukan kesalahan pemimpin segera menegur dengan cara pribadi. Kemudian bagi karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan maka akan diberi *reward* hal tersebut menjadi dorongan bagi karyawan untuk semangat

dalam mewujudkan apa yang telah ditentukan dan menghasilkan kinerja yang baik.

ii. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

Dalam penelitian yang telah dilakukan sangat membantu peneliti dalam melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengharapkan supaya kualitas kinerja karyawan semakin baik dan mempertahankan apa yang sudah baik. Dengan memberikan edukasi tentang bekerja dalam islam bisa meningkatkan kinerja karyawan dan juga ruhaniyah agar terjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini atau menggunakan teori yang sama diharapkan lebih menyempurnakan dan memperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Arfiansyah, "Konsep Pemimpin Menurut Al Ghazali," *IAIN Palangka Raya* Vol,1 NO,2 (2017): 83.
- Anton Athoillah. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : CV Pustaka setia.
- Ari Prasetyo. (2014) *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Taman Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Aspizain Chaniago. (2017) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Budi Yulianto, (2020) *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Dedi Rianto Rahardi. (2010) *"Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia"* Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [3] : 26 (Bandng: Diponegoro, 2005).
- Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [4]: 59 (Bandng: Diponegoro, 2005).
- Departemen RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, [2] : 30. (Bandng: Diponegoro, 2005).
- Devita Sari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Kota Bumi Kantor Kas Bukit Kemuning Lampung Utara*, Skripsi (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).
- Exzy Murniati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam di BMT Surya Mandiri Sejahtera Unit 2 Tulang Bawang*, Skripsi (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2017).
- Harjoni Desky. (2014) "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe," *STAIN Malikussaleh Lhokseuman* Vol. 8, No. 2, Desember 2014
- Harjoni Desky. (2015) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado" *Universitas Sam Ratulangi Manado* . Vol 3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916.

- Hardani dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Cet I . Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Imam Abi Zakaria Yahya Bin Syarif An Nawawi Ad-Dimasyqi. (t.t.). *Riyadhus Shalihin* .Surabaya: ImaratuLlah.
- Imam Moedjiono, (2002)*Kepeimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta:UIN Press.
- Irham Fahmi. (2018). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solus*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2013) *leadership and Teamworking*. Bandung : Alfabeta.
- Khairunnas Jamal Kadarusman, (2014) “*Terminologi Pemimpin Dalam Al-Qur’an*,” UIN Suska Riau Vol, 39,No.1
- Nani Nurdiana, (2014) “*Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*,” BINUS University Vol. 5 No. 2.
- Priyono Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 1 Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Rohma Nurlia. (2017). *Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyaawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia FInance Lampung*, Skripsi. Lampung: Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung.
- Sutarto Wjono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cet 7 Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarji Harahap, “*Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*”, *Jurnal Human Falah*, Medan: Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai, Volume 3, Nomor 2, Juli-Desember, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



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

Jalan K. Hajar Dewantara Kampus 15 A Ilirngulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimil (0725) 47296

Nomor : 3557/In.28.3/D.1/PP.00.9/12/2020
Lampiran : -
Perihal : Pembimbing Skripsi

14 Desember 2020

Kepada Yth:
Liberty, S.E., M.A
di - Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Ulva Safitria
NPM : 1702100091
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah (S1-PBS)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt As-Syafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

Dengan ketentuan :

1. Pembimbing mengoreksi Proposal, outline, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi mahasiswa sampai dengan selesai.
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



Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan

MUHAMMAD SALEH

Alat Pengumpul Data (APD)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Bmt Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Tengah

Pertanyaan untuk karyawan

1. Bagaimana cara pemimpin mengingatkan dalam hal hablum minaAllah ?
2. Bagaimana cara pemimpin memberi motivasi dalam bekerja ?
3. Bagaimana seorang pemimpin mengingatkan karyawan ketika melakukan kesalahan ?
4. Bagaimana cara seorang pemimpin menjaga amanah ?
5. Cara pemimpin mengawasi karyawannya ?
6. Sangat peduliakah pemimpin terhadap kedisiplinan ?
7. Bersifat terbukaakah dan mau menerima kritik/saran ?
8. Bagaimana pemimpin mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawannya ?
9. Dalam kepemimpinannya bagaimana gaya pemimpin tersebut ?
10. Adilkah pemimpin tersebut ?

Pertanyaan untuk pemimpin

1. Bagaimana sikap bapak sebagai pemimpin ?
2. Bagaimana cara mensejahterakan karyawan ?
3. Bagaimana cara bapak mengambil sebuah keputusan ?
4. Bagaimana cara bapak menjaga keharmonisan antar karyawan ?
5. Bagaimana cara bapak untuk memajukan BMT ?
6. Apakah yang bapak lakukan ketika karyawan berprestasi ?
7. Bagaimana cara bapak menciptakan rasa kekeluargaan dalam BMT tersebut ?
8. Bagaimana cara bapak menyelesaikan sebuah masalah yang terjadi ?
9. Bagaimana cara bapak memimpin dari segi spiritual ?
10. Bagaimana cara bapak melayani karyawan ?

Metro, 13 Juni 2021
Doesn Pembimbing



Liberty, SE., MA

NIP. 19740824 200003 2 002



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

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

Nomor : B-2280/In.28/D.1/TL.00/07/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PIMPINAN BMT ASSYAFI'YAH
BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH
LAMPUG
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2279/In.28/D.1/TL.01/07/2021,
tanggal 30 Juli 2021 atas nama saudara:

Nama : **Ulva Safitria**
NPM : 1702100091
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan *research/survey* di BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUG, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUG TENGAH".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 30 Juli 2021
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001



Kepada Yth.
Dekan Akademik dan Kelembagaan
IAIN METRO
Di
Tempat

Berdasarkan surat nomor : B-2285/In.28/D.1/TL.00/07/2021 tanggal 30 Juli 2021 perihal izin Research pada BMT Assyaffiyah Berkah Nasional Kotagajah, dengan ini memberikan izin kepada :

Nama : Ulva Safitria
NPM : 1702106091
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : PENGARUH GAYA KERJA KARYAWAN PADA BMT GAJAH LAMPUNG TERHADAP

Untuk melakukan research di BMT Assyaf'iyah Berkah Nasional Kotagajah Lampung Tengah.

Demikian surat ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Kotagajah, 29 November 2021

Sekretaris,

Sekretaris,



SUGIYONO



**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: B-2279/In.28/D.1/TL.01/07/2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **Ulva Safitria**
NPM : **1702100091**
Semester : **9 (Sembilan)**
Jurusan : **S1 Perbankan Syariah**

Untuk :

1. Mengadakan observasi/survey di BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ASSYAFI'YAH BERKAH NASIONAL KOTA GAJAH LAMPUNG TENGAH".
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 : 30 Juli 2021

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001





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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47298; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1267/In.28/S/U.1/OT.01/11/2021**

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

Nama : Ulva Safitria
NPM : 1702100091
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1702100091

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 26 November 2021
Kepala Perpustakaan



As'ad
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.
NIP.19750505 200112 1 002



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

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Ulva Safitria
NPM : 1702100091
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Assyafi'iyah Berkah Nasional Kota Gajah Lampung Timur** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 25%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 25 November 2021
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi
NIP.199208292019031007



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ulva Safitria
NPM : 1702100091

Jurusan/Prodi : FEBI/S1-PBS
Semester/TA : IX/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Rabu 10/11 - 21	Bimbingan Bab 4-5	
		Teknis pengetikan mengacu pada buku panduan yg berlaku.	
		Penulisan bahasa asing ; (Inggris atau arab) cetak miring	
		Hasil temuan yg di peroleh di lapangan ataupun berdasarkan hasil wawancara, diuraikan secara rinci	
		Perbaiki !	

Dosen Pembimbing

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

Mahasiswa ybs

Ulva Safitria
NPM. 1702100091



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ulva Safitria Jurusan/Prodi : FEBI/S1-PBS
NPM : 1702100091 Semester/TA : IX/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Rabu : 17/11 - 21	Bimbingan Bab 4-5	
		Hindari Singkatan?	
		Kesimpulan harus menjawab pertanyaan pada bab sebelumnya	
		Hal pd lembar skripsi blm ada	
		Teknis prin di perbaiki	

Dosen Pembimbing

Liberty, S. E. M.A.

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa ybs

Ulva Safitria

NPM. 1702100091



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) JURAI SIWO METRO**

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ulva Safitria

Jurusan/Prodi : FEBI/S1-PBS

NPM : 1702100091

Semester/TA : IX/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Senin 22/ - 21	Secara keseluruhan telah di perbaiki sesuai arahan saat bimbingan	
		lingkupi lampiran ?	
		Daftar pustaka, sesuaikan kepetensi keilmuan	
		Stripi Acc	
		diap di Ujikan	

Dosen Pembimbing

Liberty, S. F. M.A.

NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa ybs

Ulva Safitria

NPM. 1702100091

DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Wawancara dengan Bpk. AM Selaku Pimpinan BMT



2. Wawancara dengan Ibu DW Selaku Staf Pembiayaan



3. Wawancara dengan Ibu ER Selaku Staf staf Akuntansi



4. Wawancara dengan Bapak EF Selaku HRD

f.



RIWAYAT HIDUP



Ulva Safitri dilahirkan di Kabupaten Tulang Bawang pada Tanggal 30 Maret 1999. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Nur Said dan Ibu Heri Suliasih.

Peneliti belajar di Taman Kanak-kanak (TK) Darma Wanita yang berada di Desa Hadimulyo Kec. Way Serdang Kab. Tulang Bawang dan diselesaikan pada Tahun 2006, melanjutkan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 03 Hadimuly, dan tamat pada tahun 2011, pada tahun itu juga peneliti melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Darun Nasyiin Bumi Jawa Kec. Batanghari Nuban Kab. Lampung Timur dan lulus pada tahun 2014, peneliti melanjutkan Madrasah Aliyah (MA) di Darun Nasyiin dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 peneliti terdaftar menjadi mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung dengan mengambil jurusan Perbankan Syariah yang termasuk dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam