

SKRIPSI

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH
(AKU) METRO**

Oleh:

**SILVA RAHMADANI
NPM 1804101090**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/ 2022 M**

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH
(AKU) METRO**

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

Oleh:

SILVA RAHMADANI
NPM 1804101090

Dosen pembimbing: Nurul Mahmudah, M.H.

Jurusan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H/ 2022 M**



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 427296 Website: www.syariah.metrouniv.ac.id
e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Skripsi Untuk Dimunaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Silva Rahmadani
NPM : 1804101090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO**
Proposal :
Skripsi :

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui,
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

Muhammad Ryan Fahlevi, S.E., M.M
NIP. 199208292019031007

Metro, 1 Desember 2021
Dosen Pembimbing

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
Proposal KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL
UMMAH (AKU) METRO

Nama : SILVA RAHMADANI
NPM : 1804101090
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam siding munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, 2 Desember 2021
Dosen Pembimbing



Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 Alirangmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No. B-0097 / In.28.4 / D / PP.009 / 01 / 2022

Skripsi dengan Judul: PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO, Disusun oleh: SILVA RAHMADANI, NPM: 1804101090, Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Selasa/28 Desember 2021

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Nurul Mahmudah, M.H
Penguji I : Siti Zulaikha, S.Ag., M.H
Penguji II : Hotman, M.E.Sy
Sekretaris : Aulia Ranny Priyatna, M.E.Sy

()
()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jalil, M.Hum

NIP. 19620812 199803 1 001

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO

Oleh:

**SILVA RAHMADANI
NPM. 1804101090**

Peran kepemimpinan sebagai koordinator dan penggerak dari sumber daya insani di lembaga keuangan syariah. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku atau hasil kerja dari secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi survey yang peneliti lakukan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro, masih adanya karyawan yang bekerja tidak disiplin, dikarenakan masih kurangnya semangat kinerja dalam diri karyawan. Penelitian ini mencari tentang peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*, sedangkan sifat penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisa data kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kepemimpinan yang ada di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) secara keseluruhan sudah cukup memenuhi dari indikator-indikator serta fungsi kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan yaitu menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas maupun target pekerjaan yang diberikan serta berpengaruh pada tanggung jawab kepada lembaga keuangan syariah sehingga dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan bersama yang ditetapkan oleh lembaga keuangan.

Kata Kunci : *Peran Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU)*

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Silva Rahmadani
NPM : 1804101090
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Metro, 1 Desember 2021

Yang menyatakan,



Silva Rahmadani
NPM.1804101090

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عِبْدِينَ ۝ ٧٣

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah” (Q.S. Al-Anbiya:73)¹

¹ Q.S. Al-Anbiya:73

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya, sehingga berhasil menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dan menyelesaikan skripsi ini. Dengan rasa syukur yang mendalam skripsi ini dipersembahkan untuk orang-orang luar biasa yang ada di sekitar saya, mereka adalah saksi perjuangan disaat menempuh pendidikan salah satunya:

1. Kedua orang tua tersayang, Ibunda dan Ayahanda sebagai orang tua dan pahlawan yang sangat luar biasa yang telah memberikan segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak ada hentinya untuk memberikan kekuatan serta kelancaran dalam penelitian ini.
2. Keluarga besar saya yang selalu memberi support yang tiada hentinya dalam bentuk semangat maupun doa.
3. Kakak tersayang yang selalu memberi semangat dan dorongan bahwa semua bisa dilalui dengan baik dan tak lupa doa yang selalu diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dengan waktu yang cepat Thoriq Daffa Hibatullah.
4. Partner terbaik yang selalu memberi support dan doa, penyemangat saat mulai menyerah, penyejuk saat amarah dan pendengar yang setia Tasya Aulia Adzany.
5. Sahabat yang sudah bagaikan saudara yang tak lelah membantu dan memberi doa, berbagi suka dan duka, mengangkat kala saya terjatuh dan pengingat kala salah melangkah Sulisma Novitasari, Winda Pitaloka, Ajeng Pratiwi.

6. *The Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me,
I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no
days off.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas taufik dan hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah di IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu, diantaranya:

1. Ibu Dr. Siti Nurjanah, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah
4. Ibu Nurul Mahmudah, M.H selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya yang sangat baik kepada peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Almamater IAIN Metro
7. Pimpinan dan Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam skripsi ini, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang positif yang dapat membantu memperbaiki hasil penelitian ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih bagi dosen dan semua orang yang membantu atas selesainya skripsi ini dan tak lupa penulis selalu berharap semoga penelitian skripsi ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Perbankan Syariah.

Metro, 2 Desember 2021
Peneliti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Silva Rahmadani', with a small dot at the end.

Silva Rahmadani
1804101090

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.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Pertanyaan Penelitian.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Penelitian Relevan	8

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan.....	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Pengertian Manajemen Kepemimpinan	14
3. Ciri-ciri Kepemimpinan.....	15
4. Gaya Kepemimpinan	21
5. Tugas Kepemimpinan	23

6. Syarat Kepemimpinan.....	25
B. Kinerja Karyawan	26
1. Pengertian Kinerja	26
2. Pengertian Kinerja Karyawan	27
3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	27
4. Pengukuran Kinerja Karyawan	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	30
B. Sumber Data	31
C. Teknik Pengumpulan Data.....	32
D. Teknis Pengambilan Sampling	35
F. Teknis Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.....	38
1. Sejarah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	38
2. Visi dan Misi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	40
B. Pembahasan.....	42
1. Gaya Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.....	42
2. Kinerja Karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	53
3. Analisis Peran Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Data Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	42
Table 4.2	Laporan Jumlah Nasabah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro Periode 2018-2021	55
Table 4.3	Target dan Capaian Laporan Keuangan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro Periode 2018-2020	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro	41
------------	--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Outline
Lampiran 2	Alat Pengumpulan Data
Lampiran 3	Surat Bimbingan Skripsi
Lampiran 4	Surat Izin <i>Prasurvey</i>
Lampiran 5	Surat Balasan <i>Prasurvey</i>
Lampiran 6	Surat Izin <i>Research</i>
Lampiran 7	Surat Balasan <i>Research</i>
Lampiran 8	Surat Tugas
Lampiran 9	Surat Keterangan Lulus Uji Turnitin
Lampiran 11	Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Dokumentasi Kegiatan
Lampiran 13	Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dinilai mempunyai peran yang besar untuk mendukung program pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan. LKM pada dasarnya dibentuk berdasarkan semangat yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 3 ayat (1) dan ayat (4) UUD 1945. LKM adalah lembaga yang memberikan jasa keuangan bagi pengusaha mikro dan masyarakat berpenghasilan rendah, baik formal, semi formal, dan informal. Dengan kata lain, LKM merupakan lembaga yang melakukan kegiatan penyediaan jasa keuangan bagi pengusaha kecil dan mikro serta masyarakat berpenghasilan rendah yang tidak terlayani oleh lembaga keuangan formal dan telah berorientasi pasar untuk tujuan bisnis. LKM memiliki produk yang relatif lengkap dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat berpenghasilan rendah. Jenis LKM ada berbagai macam bentuk.²

Salah satunya adalah Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) yang merupakan LKM dengan prinsip syariah. Baitul Maal wat Tamwil adalah lembaga keuangan dengan konsep syariah yang lahir sebagai pilihan yang menggabungkan konsep maal dan tamwil dalam satu kegiatan lembaga. Konsep maal lahir dan menjadi bagian dari kehidupan masyarakat muslim dalam hal menghimpun dan menyalurkan dana untuk zakat, infak dan

² Nourma Dewi, “Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Sistem Perekonomian di Indonesia”, Jurnal Serambi Hukum, Vol. 11, No. 01, 2017, 96.

shadaqah (ZIS) secara produktif. Sedangkan konsep tamwil lahir untuk kegiatan bisnis produktif yang murni untuk mendapatkan keuntungan dengan sektor masyarakat menengah ke bawah (mikro).³

BMT merupakan sebuah lembaga yang tidak saja berorientasi bisnis tetapi juga sosial, dan juga lembaga yang tidak melakukan pemusatan kekayaan pada sebagian kecil orang, tetapi lembaga yang kekayaannya terdistribusi secara merata dan adil.⁴

Dalam lembaga keuangan pasti memerlukan usaha-usaha untuk mencapai tujuan dari lembaga keuangan tersebut. Salah satunya memiliki manajemen yang baik untuk dapat memberikan layanan kepada publik secara maksimal. Maka dari itu diperlukan karyawan yang dapat bekerja dengan baik sehingga hasil kinerja mereka dapat semaksimal mungkin untuk diterima oleh masyarakat atau nasabah dan pihak perusahaan itu sendiri.

Faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan secara maksimal yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan lokomotif dalam organisasi. Kepemimpinan dapat menarik dan mendorong seseorang serta mampu memberikan inspirasi bagi orang lain di organisasi. Pemimpin mampu membuat pegawai bekerja melebihi harapan dan menginternalisasi nilai perusahaan sebagai nilai pribadi yang harus diperjuangkan dengan ras dan ikhlas. Seorang pemimpin bukan sekedar manajer. Pemimpin bertanggung

³ Nourma Dewi, “Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Sistem Perekonomian di Indonesia”, Jurnal Serambi Hukum, Vol. 11, No. 01, 2017, 96.

⁴ Kuat Ismanto, “Pengelolaan Baitul Maal Pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Kota Pekalongan”, Jurnal Penelitian, Vol.12, No. 1, 2015, 25.

jawab untuk menciptakan visi perusahaan, mengarahkan bisnis, sasaran/rencana kerja dan cara mencapainya.

Kepemimpinan dalam industri perbankan syariah memiliki karakteristik tersendiri. Karakteristik tersebut menggabungkan persyaratan kepemimpinan industri perbankan dengan ciri kepemimpinan yang islami. Bisnis lembaga keuangan adalah bisnis kepercayaan (*trust*) sehingga seorang pemimpin di sebuah lembaga keuangan harus memiliki integritas yang tinggi dan menjunjung kode etik profesi dengan konsisten. Di sisi lain, ciri pemimpin islami adalah mampu menjalankan dan menjadi contoh pelaksanaan sifat Rasulullah, yaitu *sidik*, *fatanah*, *amanah* dan *tablig*.⁵

Pentingnya peran kepemimpinan membuat setiap pemimpin dalam organisasi maupun perusahaan memiliki kewajiban dan tanggungjawab terhadap bawahannya. Untuk dapat membimbing dan mendampingi karyawan agar dapat terciptanya hasil kerja yang maksimal yang dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Maka dari itu pemimpin BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro harus memiliki cara atau strategi yang berupa peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro agar dapat terus menjaga profitabilitas dan kualitas kerja pegawai di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro. Melihat sudah banyaknya kantor cabang dari BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) ini. Yang beralamat di Jalan Raya Stadion RT 016 RW 005 Kelurahan Tejo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro sebagai kantor pusat dan 4

⁵ Ikatan Bankir Indonesia, "*Strategi Bisnis Bank Syariah*", (Jakarta Pusat: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), 14.

kantor cabang diantaranya yaitu Kantor Cabang Kedondong, Kantor Cabang Sidowaras, Kantor Cabang Gedong Tataan, Kantor Cabang Daya Murni

Menurut Septiyani, *Bendahara* BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro bentuk peran kepemimpinan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah yaitu pemberian semangat kerja yang selalu dilakukan setiap harinya pada saat *briefing* di pagi hari sebelum memulai pekerjaan. Ini adalah kegiatan wajib yang dilakukan disetiap harinya sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan. Terlebih lagi Manager Marketing karena sangat berpengaruh juga untuk karyawan dan staf lainnya untuk memberikan rangkaian motivasi. *Briefing* berisi rangkaian topik, motivasi, penyegaran (*refresh*), target-target, wejangan dan juga hafalan surat-surat dan hadis khusus. Hafalan di setiap hari jumat adalah suatu upaya yang sangat berpengaruh untuk dapat membangun motivasi kerja bagi karyawan sekaligus menjadi *booster imun* yang bermanfaat secara Fiqhiyyah maupun manfaat duniawi.⁶

Menurut Titin Nurmallasari, *Manager Operasional* BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro terkait peran kepemimpinan oleh Kepala BMT yang setiap hari dilakukan adalah pemberian semangat kerja secara umum maupun keagamaan yang dilakukan saat *briefing* di pagi hari sebelum memulai pekerjaan, sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan guna membangun semangat karyawan agar dapat mencapai target pekerjaan

⁶ Hasil wawancara dengan Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, Septiyani, pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

yang baik. Karena tidak setiap karyawan yang berangkat bekerja dari rumah dilandasi dengan semangat kerja yang baik.⁷

Penerapan manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan karyawan. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha mewujudkan visi misi perusahaan, selain itu kinerja karyawan pun menjadi poin tersendiri yang akan mempengaruhi perkembangan bank. Dari hasil survey dengan Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, Septiyani, pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB.

Dapat disimpulkan dari fenomena ini tentu saja memicu fokus permasalahan terkait peran kepemimpinan dari pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro sekaligus menjadi hasil observasi dari peneliti bahwa pimpinan yang seharusnya memberikan semangat kerja yaitu dengan menjadi pelatih atau konseler dalam suatu unit kerja bank melihat kondisi di lapangan yaitu ketidakrutinan atau ketidak ikut sertaan pimpinan dalam pemberian semangat kerja berupa *briefing* pada setiap pagi sebelum memulai aktivitas yang dilakukan oleh kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah.

Ketidakhadiran pimpinan yang tak jarang membuat pimpinan tidak mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada di dalam BMT pada saat

⁷ Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

briefing, masih adanya karyawan yang terlambat melakukan absensi setelah istirahat makan siang dikarenakan hal sepele seperti mengobrol dengan karyawan lain, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja hanya untuk mengobrol dengan dengan karyawan lainnya, sedikit mengabaikan hal-hal kecil seperti berkas pra *survey* mahasiswa dan jadwal wawancara mahasiswa yang sedang melakukan penelitian, seringnya kosong pada bagian *costumer service* atau ketidakhadiran *costumer service* yang membuat nasabah tidak dapat bertanya untuk permasalahan-permasalahan tertentu.

Hal-hal tersebut akan merugikan lembaga keuangan melihat semakin tinggi persaingan lembaga keuangan saat ini. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangat diperlukan untuk mempengaruhi sikap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal sehingga tujuan maupun target perusahaan dapat tercapai. Analisis terkait peran kepemimpinan ini merupakan salah satu fokus permasalahan yang sangat proporsional untuk diteliti guna mengetahui bagaimana penerapan peran kepemimpinan sebenarnya pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

B. Pertanyaan Penelitian

Melihat fokus penelitian yang peneliti jelaskan maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah: Bagaimana peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pertanyaan penelitian yang dikemukakan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

2. Manfaat Penelitian

a) Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian ilmu/pengetahuan dan wawasan tentang peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro bagi peneliti maupun bagi karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), serta sebagai bahan rujukan atau *hujjah* dalam membuat penelitian dimasa mendatang tentang peran kepemimpinan.

b) Secara Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro serta masyarakat umum dan menjadi masukan atau saran guna menambah ilmu pengetahuan tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan dalam penulisan skripsi adalah penelitian karya orang lain yang memiliki keterkaitan dengan tema atau topik penelitian yang akan di bahas oleh peneliti.⁸

Pertama, Skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam Terhadap Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah” yang ditulis oleh Agus Alimuddin NIM 141257110. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Metro. Yang meneliti tentang peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja islam terhadap karyawan. Dimana peran kepemimpinan di BPRS Aman Syariah Sekampung dalam upaya meningkatkan etos kerja islam cukuplah baik, dibuktikan dari hasil wawancara kepada Direktur bahwasanya direktur sudah memenuhi indikator-indikator guna meningkatkan etos kerja islam dalam bentuk *briefing* di pagi dan sore hari. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti dengan objek pimpinan dalam suatu bisnis perbankan pada aspek peningkatan etos kerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian, metode atau peran dari pemimpin serta masalah pada penelitian.

Kedua, Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)” yang ditulis oleh Ajeng Retno Kusumawati NIM 109053000056. Jurusan

⁸ *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Metro: IAIN Metro, 2018), 30.

Manajemen Dakwah, Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Yang meneliti tentang kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang nantinya akan melakukan proses kepemimpinan yang akan melakukan fungsi-fungsi pokok, diantaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena nilai yang dihasilkan mendekati 1. Dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti dengan objek pimpinan dalam suatu bisnis perbankan pada aspek peningkatan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan dan tempat dilakukannya penelitian.

Ketiga, Skripsi yang berjudul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : PKP2A II Lembaga Administrasi Negara (LAN) Kota Makassar)” yang ditulis oleh Reza Hafikar Suardi NIM E21113506 Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin. Yang meneliti tentang peran Kepala PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar senantiasa melakukan perannya sebagai *interpersonal role*, *decision making* dan *informational role* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar yaitu dengan secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan *decision making* terhadap anggotanya guna

untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor PKP2A II LAN Makassar. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti dengan objek pimpinan pada aspek peningkatan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dan jenis lembaga dilakukannya penelitian.

Keempat, Jurnal yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai” yang ditulis oleh Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi. Yang meneliti tentang Peran kepemimpinan Lurah Purwanto dalam memotivasi kinerja pegawai Yaitu dengan menciptakan komunikasi dua arah (vertikal dan horisontal) sehingga membangun hubungan kerja sama tim dan memperhatikan hak dan kewajiban para pegawai yaitu gaji ataupun honor, kemudian memberikan penghargaan (reward) atas upaya dan kerja keras para pegawai, dan merekomendasikan usulan kenaikan pangkat dan jabatan.⁹ Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti dengan objek pimpinan pada aspek peningkatan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian dan cara pemimpin untuk membangun motivasi kinerja karyawan.

Kelima, Jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Memotivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” yang ditulis oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid, Karyawan PDAM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Yang meneliti tentang Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja

⁹ Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja, “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai”, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 3, No. 2 (2014), 2.

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Relevansinya dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti dengan objek pimpinan pada aspek peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh dari setiap variabel penelitian. Variabel penelitian dengan nilai koefisien pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan. Jadi, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.¹⁰

Perbedaannya terletak pada tempat dilakukannya penelitian. Dari beberapa penelitian relevan diatas, peneliti dapat memberi deskripsi terkait perbedaannya dengan masalah yang diteliti saat ini. Beberapa yang membedakannya yaitu metode kepemimpinan yang dilakukan oleh setiap pemimpin, studi kasus, pokok bahasan dan perspektik yang lebih spesifik pada peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja atau kinerja karyawan yang dapat memotivasi karyawan perusahaan itu sendiri. Sedangkan persamaan penelitian atau relevansi dengan penelitian yang sedang diteliti peneliti adalah sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan guna meningkatkan etos kerja atau kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan.

¹⁰ Rahmila Sari , Mahlia Muis , Nurdjannah Hamid, *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”*, Jurnal Analisis, Vol.1 No.1 (2012), 87 – 93.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* dan dalam bahasa Arab disebut *Zi'amah* atau *Imamah*. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.¹

Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.²

¹ Hamzah Zakub, 1983, "*Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan*", (Bandung: CV Diponegoro), 125.

² Irham Fahmi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*", (Bandung: ALFABETA, 2015), 122.

Ricky W. Griffin mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya untuk dapat melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi dan bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Rasulullah Shalallahu Alaihi Wa Salam bersabda, yang artinya *“Setiap orang adalah pemimpin dan masing-masing kalian akan meminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Shohih Bukhori)”*

Allah SWT telah menjelaskan peran seorang pemimpin umat yang baik dalam membimbing umat Islam didalam Al-Qur'an. Dengan beberapa ayat dan hadist tentang kepemimpinan berikut ini, yang artinya *“Dan Kami Allah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin- pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan Kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan shalat, menunaikan zakat dan hanya kepada Kami mereka menyembah. (QS.Al-Anbiya : 73)”*³

“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya, sesungguhnya

³ QS. Al-Anbiya : 73

*Tuhanmu sangat cepat memberi hukuman dan sungguh Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang” (Al-An’am: 165).*⁴

Sebagai penutup dari surat al-An’am, Allah mengingatkan bahwa Allah telah menjadikan kalian sebagai penguasa di atas bumi, yang telah menggantikan umat dan masyarakat yang sebelumnya, juga Allah telah mengangkat sebagian dari kamu beberapa derajat, setingkat dari yang lain, kekuasaan dan ketinggian derajat itu tidak lain Allah akan menguji kalian, bagaimana menerima, mempergunakan dan mensyukuri pemberian Tuhanmu itu.⁵

2. Pengertian Manajemen Kepemimpinan

Menurut Fahmi, manajemen kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana seseorang melaksanakan kepemimpinan dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang dimiliki serta dengan selalu mengedepankan konsep dan aturan yang berlaku dalam ilmu manajemen.⁶

Dengan kata lain jika seseorang menerapkan suatu model manajemen kepemimpinan dengan mengesampingkan kaidah-kaidah yang berlaku dalam ilmu manajemen maka artinya yang bersangkutan tidak menerapkan manajemen kepemimpinan. Salah satu bagian

⁴ QS Al-An’am: 165

⁵ Umar Sidiq, *Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Quran dan Hadist*, Jurnal Dialogia, Vol. 12, No. 1 (2014), 129.

⁶ Anung Pramudyo, *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*, JBMA, Vol. 1. No. 2 (2013), 51.

terpenting dalam ilmu manajemen adalah mempergunakan seni yang dimiliki dengan mengarahkan orang-orang untuk tujuan yang dimaksud.⁷

3. Ciri-ciri Kepemimpinan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Menurut Jack Welch ciri-ciri untuk menjadikan seorang pemimpin adalah:

- a) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- b) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c) Mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.⁸
- d) Kemampuan analitik sudah lumrah diterima sebagai "aksioma" dalam kehidupan manajerial bahwa seorang pimpinan dipekerjakan, ditempatkan, dan dibayar untuk berpikir. Per

2. ⁷ Irham Fahmi, “*Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*”, (Bandung: Alfabeta, 2014),

⁸ Irham Fahmi, “*Manajemen Teori, Kasus, dan solusi*”, (Bandung: Alfabeta, 2014), 61.

definisi berpikir berarti menggunakan daya kognitif dan daya nalar secara teratur dan intensif. Dengan kemampuan demikian seseorang manajer akan mampu menempatkan segala sesuatunya secara proporsional, apakah sesuatu itu berupa masalah, kesempatan, keberhasilan, atau kegagalan.⁹

Karakter yang baik sangat dibutuhkan pada jiwa-jiwa para pemimpin, agar tidak membuat kehilangan sebuah tujuan di dalam kelompok tersebut. Menurut Kristo dalam bukunya, pemimpin yang baik ada 3 Karakter yaitu:

1. Karakter

Karakter menunjukan siapa anda sebenarnya. Karakter menunjukan bagaimana seseorang membuat dan menentukan keputusan.

2. Keterampilan

Sebuah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang untuk menyelesaikan tugas, kemampuan untuk bertindak, kemampuan untuk beradaptasi, kemampuan untuk berfikir besar.

3. Komitmen

Komitmen adalah sebuah perjanjian, keterikatan untuk melakukan sesuatu.¹⁰

⁹ Sondang Siagian, "*Fungsi-fungsi Manajerial*", (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 21.

¹⁰ Thomas Kristo, "*Suara Pemimpin*" (Jakarta : Elex media 2009), 8.

Sikap yang dimaksud dikenal dengan sebutan sifat wajib Rasul. Sifat wajib Rasul merupakan pencerminan karakter Nabi Muhammad SAW dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin umat. Sifat-sifat tersebut sebagai berikut:¹¹

1. **Shiddiq**

Shiddiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab. Sedangkan tablig berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada rakyatnya dan fathonah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat. Dalam hal kejujuran pastinya ada khabar yang menjelaskan tentang seruan Nabi Muhammad saw. kepada umatnya untuk berlaku jujur di setiap keadaan, dimanapun dan kapanpun itu. Ubaidillah Ibnush shamit r.a. menuturkan bahwa, Rasulullah saw. bersabda, “*Jamin untukku enam perkara dari kalian, aku menjamin untuk kalian surga, enam perkara ini adalah: bila berbicara jujur, tepatilah janji apabila kalian berjanji, apabila kalian dipercayai, tunaikanlah amanah, jagalah kemaluan kalian (dari kemaksiatan), palinglah pandangan kalian (dari segala yang diharamkan melihatnya) dan tahanlah tangan kalian (dari mengambil yang haram)*”. (HR. Imam Ahmad).

¹¹ Sakdiah, *Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-sifat Rasulullah*, Jurnal Al-Bayan, Vol.22 No.33 (2016),38.

Keutamaan dan kemuliaan sifat benar itu diperkuat dan dijelaskan dalam firman Allah swt.: Artinya: *“Dan tatkala orang-orang mukmin melihat golongan-golongan yang bersekutu itu, mereka berkata, “Inilah yang dijanjikan Allah dan Rasul-Nya kepada kita”. Dan benarlah Allah dan Rasul-Nya. Yang demikian itu tidaklah menambah kepada mereka, kecuali iman dan kedudukan”*. (QS. Al-Ahzab: 22)

2. Amanah

Karakter yang seharusnya dimiliki oleh seorang manajer sebagaimana karakter yang dimiliki Rasul yaitu sifat dapat dipercaya atau bertanggung jawab. Beliau jauh sebelum menjadi Rasul pun sudah diberi gelar al-Amin (yang dapat dipercaya). Sifat amanah inilah yang dapat mengangkat posisi Nabi di atas pemimpin umat atau Nabi-Nabi terdahulu. Pemimpin yang amanah yakni pemimpin yang benar-benar bertanggungjawab pada amanah, tugas dan kepercayaan yang diberikan Allah swt. Yang dimaksud amanah dalam hal ini adalah apapun yang dipercayakan kepada Rasulullah saw. meliputi segala aspek kehidupan, baik politik, ekonomi, maupun agama. Firman Allah yang berbicara tentang amanah yang diemban oleh setiap manusia terdapat dalam surat Al-Ahzab ayat 72, bunyinya:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ
 أَنْ تَحْمِلَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا
 جَهُولًا ﴿٧٢﴾

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi, dan gunung, maka semuanya enggan untuk memikul amanah itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan bodoh”. (QS. Al-Ahzab: 72).

Berdasarkan ayat di atas menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai amanah yang harus dipertanggungjawabkan kepada Allah swt., walau sekecil apapun amanat itu. Sifat amanah yang ada pada diri Nabi Muhammad saw. memberi bukti bahwa beliau adalah orang yang dapat dipercaya, karena mampu memelihara kepercayaan dengan merahasiakan sesuatu yang harus dirahasiakan dan sebaliknya selalu mampu menyampaikan sesuatu yang seharusnya disampaikan.

3. **Tabligh**

Satu istilah yang disandang Nabi Muhammad saw. pemberian Allah yaitu mundhir (pemberi peringatan) diutusnyanya Nabi Muhammad saw., sebagai orang yang memberi peringatan yakni untuk membimbing umat, memperbaiki dan mempersiapkan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Predikat mundhir yang disandang menuntut beliau untuk menguasai informasi agar dapat memimpin umatnya serta bertugas untuk

menyampaikan (*tabligh*) risalah kepada manusia.

Tiap-tiap orang yang beriman wajib meyakinkan bahwa Allah telah mengutus beberapa Rasul dari golongan manusia sendiri untuk menyampaikan pelajaran kepada umatnya dan apa saja yang diperintahkan kepadanya untuk menyampaikannya serta menjelaskan hukum-hukum yang berkenaan dengan perbuatan-perbuatan yang mulia dan sifat-sifat yang dituntut bagi mereka untuk mengerjakan.

4. Fathanah

Fathanah merupakan sifat Rasul yang keempat, yaitu akal yang panjang sangat cerdas sebagai pemimpin yang selalu berwibawa. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki emosi yang stabil, tidak gampang berubah dalam dua keadaan, baik itu dimasa keemasan dan dalam keadaan terpuruk sekalipun. Menyelesaikan masalah dengan tangkas dan bijaksana. Sifat pemimpin adalah cerdas dan mengetahui dengan jelas apa akar permasalahan yang dia hadapi serta tindakan apa yang harus dia ambil untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada umat. Sang pemimpin harus mampu memahami betul apa saja bagian-bagian dalam sistem suatu organisasi/lembaga tersebut.

4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom, gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.¹²

Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard, masing-masing gaya kepemimpinan ini hanya memadai dalam situasi yang tepat meskipun disadari bahwa setiap orang memiliki gaya yang disukainya sendiri dan sering merasa sulit untuk mengubahnya meskipun perlu.

Directing adalah gaya yang tepat apabila Anda dihadapkan dengan tugas yang rumit dan staf Anda belum memiliki pengalaman dan motivasi untuk mengerjakan tugas tersebut atau apabila Anda berada di bawah tekanan waktu penyelesaian. Anda menjelaskan apa yang perlu dan apa yang harus dikerjakan. Dalam situasi demikian, biasanya terjadi *over-communicating* (penjelasan berlebihan yang dapat menimbulkan kebingungan dan pembuangan waktu).

¹² Aspizain Chaniago, “Pemimpin dan Kemimpinan”, (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), 43.

Coaching adalah gaya yang tepat apabila staf Anda telah lebih termotivasi dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas. Disini Anda perlu memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengerti tentang tugasnya, dengan meluangkan waktu membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan mereka.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan *supporting* akan berhasil apabila karyawan telah mengenal teknik-teknik yang dituntut dan telah mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan Anda. Dalam hal ini, Anda perlu meluangkan waktu untuk berbincangbincang, untuk lebih melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kerja, serta mendengarkan saran-saran mereka mengenai peningkatan kinerja.

Adapun gaya *delegating* akan berjalan baik apabila staf Anda sepenuhnya telah paham dan efisien dalam pekerjaan, sehingga Anda dapat melepas mereka menjalankan tugas atau pekerjaan itu atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri.¹³

Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non ekonomis), berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya

¹³ Aspizain Chaniago, “Pemimpin dan Kemimpinan”, (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), 43.

kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

5. Tugas Kepemimpinan

Menurut Blake dan Mouton kepemimpinan ditinjau dari sisi struktur inisiasi dan konsideransinya, maka dalam model manajerial grid. Memperkenalkan model kepemimpinan yang ditinjau dari perhatiannya terhadap tugas dan perhatian pada orang.

Kedua sisi tinjauan model kepemimpinan ini kemudian diformulasikan dalam tingkatan-tingkatan, yaitu antara 0 sampai dengan 9. Dalam pemikiran model *managerial grid* adalah seorang pemimpin selain harus lebih memikirkan mengenai tugas-tugas yang akan dicapainya juga dituntut untuk memiliki orientasi yang baik terhadap hubungan kerja dengan manusia sebagai bawahannya.

Artinya bahwa seorang pemimpin tidak dapat hanya memikirkan pencapaian tugas saja tanpa memperhitungkan faktor hubungan dengan bawahannya, sehingga seorang pemimpin dalam mengambil suatu sikap terhadap tugas, kebijakan-kebijakan yang harus diambil, proses dan prosedur penyelesaian tugas, maka saat itu juga pemimpin harus memperhatikan pola hubungan dengan staf atau bawahannya secara baik. Menurut Blake dan Mouton ini, kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi empat kecenderungan yang ekstrim dan satu kecenderungan yang terletak di tengah-tengah keempatnya, adalah :

1. ***Impoverished leadership*** (Kepemimpinan yang Tandus), dalam kepemimpinan ini si pemimpin selalu menghindar dari segala bentuk tanggung jawab dan perhatian terhadap bawahannya.
2. ***Team leadership*** (Kepemimpinan Tim), pimpinan menaruh perhatian besar terhadap hasil maupun hubungan kerja, sehingga mendorong bawahan untuk berfikir dan bekerja (bertugas) serta terciptanya hubungan yang serasi antara pimpinan dan bawahan.
3. ***Country Club leadership*** (Kepemimpinan Perkumpulan), pimpinan lebih mementingkan hubungan kerja atau kepentingan bawahan, sehingga hasil/tugas kurang diperhatikan.
4. ***Task leadership*** (Kepemimpinan Tugas), kepemimpinan ini bersifat otoriter karena sangat mementingkan tugas/hasil dan bawahan dianggap tidak penting karena sewaktu-waktu dapat diganti.
5. ***Middle of the road*** (Kepemimpinan Jalan Tengah), di mana si pemimpin cukup memperhatikan dan mempertahankan serta menyeimbangkan antara moral bawahan dengan keharusan penyelesaian pekerjaan pada tingkat yang memuaskan, di mana hubungan antara pimpinan dan bawahan bersifat kebabakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, pada dasarnya model kepemimpinan *manajerial grid* ini relatif lebih rinci dalam menggambarkan kecenderungan kepemimpinan. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwasanya ini merupakan pandangan yang berawal

dari pemikiran yang relatif sama dengan sebelumnya, yaitu seberapa otokratis dan demokratisnya kepemimpinan dari sudut pandang perhatiannya pada orang dan tugas.¹⁴

6. Syarat Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Kepemimpinan yang dilakukan harus membawa orang-orang yang dipimpinnya mencapai sebuah tujuan kelompok. Menurut Umar ada 3 syarat kepemimpinan:

a. Visioner

Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus visioner, Visi merupakan kemampuan untuk berkreasi dan menciptakan apa yang belum kita peroleh.

b. Pengikut yang setia

Ada beberapa peran dari pengikut untuk merealisasikan tujuan, Pertama mereka harus memahami setiap perintah dari pemimpinnya setelah itu baru meyakini apa yang akan dikerjakannya. Kedua, pengikut harus meluruskan perilaku pemimpin jika menyimpang dari visi, misi, nilai, dan prinsip-prinsip awal.

c. Motivasi dan Dorongan

¹⁴ Aspizain Chaniago, “*Pemimpin dan Kemimpinan*”, (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2017), 50

Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan dengan motivasi.¹⁵

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁶

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

¹⁵ Irianto Anton, “*Born To Win Kunci Sukses Tak Pernah Gagal*”, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 53

¹⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor:Ghalia Indonesia,2009). 60.

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁷

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Colquitt, LePine, dan Wesson menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁸

3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja

¹⁷ Riyai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta,2008) 14

¹⁸ Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol.17, No.2 (2015). 135-144.

individu dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu.

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja.
3. Tanggung jawab.
4. Kejujuran kerja sama.
5. Prakarsa, kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan.
6. Kepemimpinan.¹⁹

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Menurut Robert untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada 5, yaitu:

¹⁹ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005, 236.

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

3) Komunikasi

Yaitu sesama karyawan perusahaan harus saling berkomunikasi untuk kelancaran pekerjaan

4) Kemandirian

Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.²⁰

Pengukuran kinerja karyawan penting untuk dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dircapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

²⁰ Robert L, Mathis & Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*. Edisi 9. 2002. Salemba Empat. Jakarta. 78.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *field research* yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek penelitian.¹

Field research yang dimaksud dalam penelitian ini bahwa peneliti melakukan penelitian secara langsung dilokasi penelitian. Tujuan dari penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, baik individu, kelompok, lembaga atau masyarakat.² Yang menjadi objek penelitian yaitu pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena penelitian ini berupaya menguraikan atau memaparkan situasi atau kejadian yang diteliti berdasarkan data hasil survei dan membandingkan dengan pustaka yang ada. Menurut Husein Umar deskriptif adalah "*menggambarkan sifat sesuatu yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab suatu gejala tertentu*".Data yang dihasilkan dari penelitian

¹ Moh. Nazir, "*Metode Penelitian*", (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), 65.

² Abu Achmadi, Cholid Narbuko,"*Metodologi Penelitian*", (Jakarta: PT Bumi Aksara,2013),14.

ini, yaitu data kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dalam setting tertentu yang ada dalam kehidupan riil (alamiah) dengan tujuan untuk mencari tahu secara mendalam dan memahami suatu fenomena.

Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif yaitu yang menurut Wardhani adalah proses berpikir yang berusaha menghubungkan fakta-fakta atau kejadian-kejadian khusus yang sudah diketahui menuju kepada suatu kesimpulan yang bersifat umum.³

Dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan seberapa besar peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat-kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

B. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian deskriptif kualitatif yaitu kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Sumber data dalam penelitian ini yakni:

a) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertama. Dalam hal ini, maka

³ Mariam Ar Rahmah, *Pendekatan Induktif-Deduktif Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman Matematis Pada Siswa SMP*, Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Subang Vol. 4 No. 1, (2018), 3.

proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan obyek penelitian.⁴ Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh sumber data primer dari Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro Saiful Anwar, Septiyani selaku Bendahara, Titin Nurmalasari selaku Manager Marketing, Uci Tri Undari selaku Teller, Rio Dewanto selaku bagian marketing dan Feni Dwi Lestari mahasiswa PPL IAIN Metro.

b) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah bahan-bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer yaitu biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen.⁴ Adapun yang menjadi landasan data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku, jurnal, artikel, sumber- sumber tertulis lainnya. Dan data yang berkaitan dengan dokumen BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

C. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara/*interview*

Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, yaitu proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 103.

langsung informasi-informasi atau dapat disebut suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para informan.⁵

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan membuat pertanyaan-pertanyaan sebelum dilakukannya wawancara. Pada saat wawancara peneliti membaca pertanyaan yang telah dibuat, sekaligus untuk dicatat dan *ceklist* pertanyaan yang telah terjawab.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada Kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dan beberapa karyawan BMT.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.⁶

Dalam penelitian ini data dokumentasi yang dicari dan dikumpulkan oleh peneliti diperoleh dari arsip-arsip dan data lainnya yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja terhadap karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

⁵Abu Achmadi, Cholid Narbuko,"*Metodologi Penelitian*", (Jakarta: PT Bumi Aksara,2013),70.

⁶ Abu Achmadi, Cholid Narbuko,"*Metodologi Penelitian*", (Jakarta: PT Bumi Aksara,2013),71.

Menurut Moleong, pengumpulan data di lapangan tentu berkaitan dengan teknik penggalian data, dan ia berkaitan pula dengan sumber dan jenis data, setidaknya sumber data dalam penelitian kualitatif berupa: (1) kata-kata dan (2) tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, dan foto. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio, pengambilan foto, atau film. Sedangkan sumber data tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi.

Menggunakan catatan lapangan tampaknya sangat perlu untuk digunakan dalam pengumpulan data selama di lapangan, ia merupakan instrumen utama yang melekat pada beragam teknik pengumpulan data kualitatif. Bentuk catatan lapangan ini: (1) catatan fakta: data kualitatif hasil pengamatan dan wawancara dalam bentuk uraian rinci maupun kutipan langsung, (2) catatan teori: hasil analisis peneliti di lapangan untuk menyimpulkan struktur masyarakat yang ditelitinya, serta merumuskan hubungan antara topik-topik (variabel) penting penelitiannya secara induktif sesuai fakta-fakta di lapangan, (3) catatan metodologis: pengalaman peneliti ketika berupaya menerapkan metode kualitatif di lapangan.

D. Teknik Pengambilan Sampling

Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

Metode yang digunakan penelitian yaitu *Quota sampling*. Menurut Sugiono, *Quota sampling* yakni teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai cir-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Dengan menentukan jumlah subyek yang akan diselidiki lebih dahulu. Selanjutnya penelitian segera dilakukan jika quotum itu telah dipastikan. Siapa-siapa yang akan di *interview*. Penentuan sampel yang digunakan yaitu pimpinan, 4 karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dan mahasiswa PPL IAIN Metro.

Jadi, penentuan sampel dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Caranya yaitu seorang peneliti memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan, selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari sampel sebelumnya itu peneliti dapat menetapkan sampel lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap.⁷

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 301.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggambarkan teknik analisa data kualitatif. Kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan cara mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata dan bahasa.⁸

Menurut I Made Winartha, metode analisis deskriptif kualitatif adalah menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Kredibilitas adalah keberhasilan mencapai maksud mengeksplorasi masalah yang majemuk atau keterpercayaan terhadap hasil data penelitian. Upaya untuk menjaga kredibilitas dalam penelitian adalah melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a) Perpanjangan pengamatan

Peneliti kembali ke lapangan untuk melakukan pengamatan untuk mengetahui kebenaran data yang diperoleh maupun menemukan data baru.

b) Meningkatkan ketekunan

Melakukan pengamatan secara lebih cermat. Dengan meningkatkan

⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), 54

ketekunan, peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang ditemukan benar atau salah.

c) Triangulasi

Pengecekan data sebagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

d) Menggunakan bahan referensi

Bahan referensi yang dimaksud adalah sebagai pendukung data yang ditemukan, sebagai contoh data hasil wawancara perlu didukung adanya rekaman wawancara.

e) Menggunakan *member check*

Mengadakan kesepakatan dengan informan bahwa data yang telah diterima sudah sesuai dengan hasil wawancara. Apabila data sudah benar maka data sudah dianggap valid, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data agar penafsiran akan data yang diperoleh dapat disepakati.⁹

⁹ Aan Prabowo, Heriayanto, *Analisis Pemanfaatan Buku Elektronik (E-BOOK) Oleh Pemustaka di Perpustakaan SMA Negeri 1 Semarang*, Jurnal Ilmu Perpustakaan. Vol. 2. No. 2 (2013) .6

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

1. Sejarah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Tamwil (BMT) Adzkiya Khidmatul Ummah yang disingkat KSPPS BMT AKU berdiri pada tanggal 06 Mei 2012. Yang beralamat di Jalan Raya Stadion RT 016 RW 005 Kelurahan Tejo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro. Melalui rapat pendiri, dengan jumlah pendiri 46 orang dan dihadiri oleh 32 orang pendiri.¹

Awal mula didirikan koperasi ini bernama Koperasi Serba Usaha (KSU) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Adzkiya' Metro/KSU BMT Adzkiya' Metro. Setelah beroperasi selama satu bulan, tepatnya tanggal 05 Juni 2012 KSU BMT Adzkiya Metro telah berdiri secara legal melalui SK Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan badan Hukum Nomor : 03/BH/X/III.11/VI/2012.

Setelah diterbitkannya peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia yang mewajibkan penyamaan badan hukum koperasi berbasis Syariah menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) dan merubah nama koperasi menjadi tiga suku kata, maka KSU BMT Adzkiya Metro sebagai Lembaga yang taat pada hukum tepat pada tanggal 11 Maret 2016, secara resmi diubah

¹ Dokumentasi pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

nama dan badan hukum menjadi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Adzkiya Khidmatul Ummah / KSPPS BMT AKU dengan legalitas badan hukum Perubahan Anggaran Dasar nomor : 184/BH/PAD/X/III.11/III/2016.

KSPPS BMT AKU didirikan atas inisiasi 7 mahasiswa dengan spesifikasi keilmuan Ekonomi Syariah dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro dan didukung oleh pemerintah daerah, dosen, guru, pengusaha, tokoh pemuda dan masyarakat.

Didirikan sebagai alternatif dan solusi bagi masyarakat yang terjebak pada sistem *ribawi* (bunga) agar beralih pada sistem ekonomi berkeadilan dengan bagi hasil sesuai syariah, serta pemberdayaan dan pengembangan Unit Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) pada sektor riil dunia usaha sebagai bagian dari dakwah ekonomi syariah. Sebagai mediator *unit surplus* dan *unit deficit financial* sehingga sirkulasi keuangan dalam masyarakat teratur, terjaga dan saling mendapatkan manfaat satu dengan lainnya dengan kaidah-kaidah syariah.²

KSPPS BMT AKU dengan spirit “Mudah, Berkah dan Maslahah” sudah mendapat kepercayaan dari masyarakat dan berbagai pihak. Umumnya masyarakat tidak saja merasa puas secara *muamalah*, namun juga merasa puas secara *batiniyah* dengan pelayanan dan produk-produk yang kami berikan dengan menggunakan sistem non ribawi. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah anggota penyimpan dan

² Dokumentasi pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

pembiayaan yang memberikan kepercayaannya kepada KSPPS BMT AKU.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam Lembaga keuangan Syariah, sebagai pimpinan kepala BMT harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Arah perjalanan perbankan ditentukan dari monitoring seorang pimpinan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

2. Visi dan Misi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

- Visi

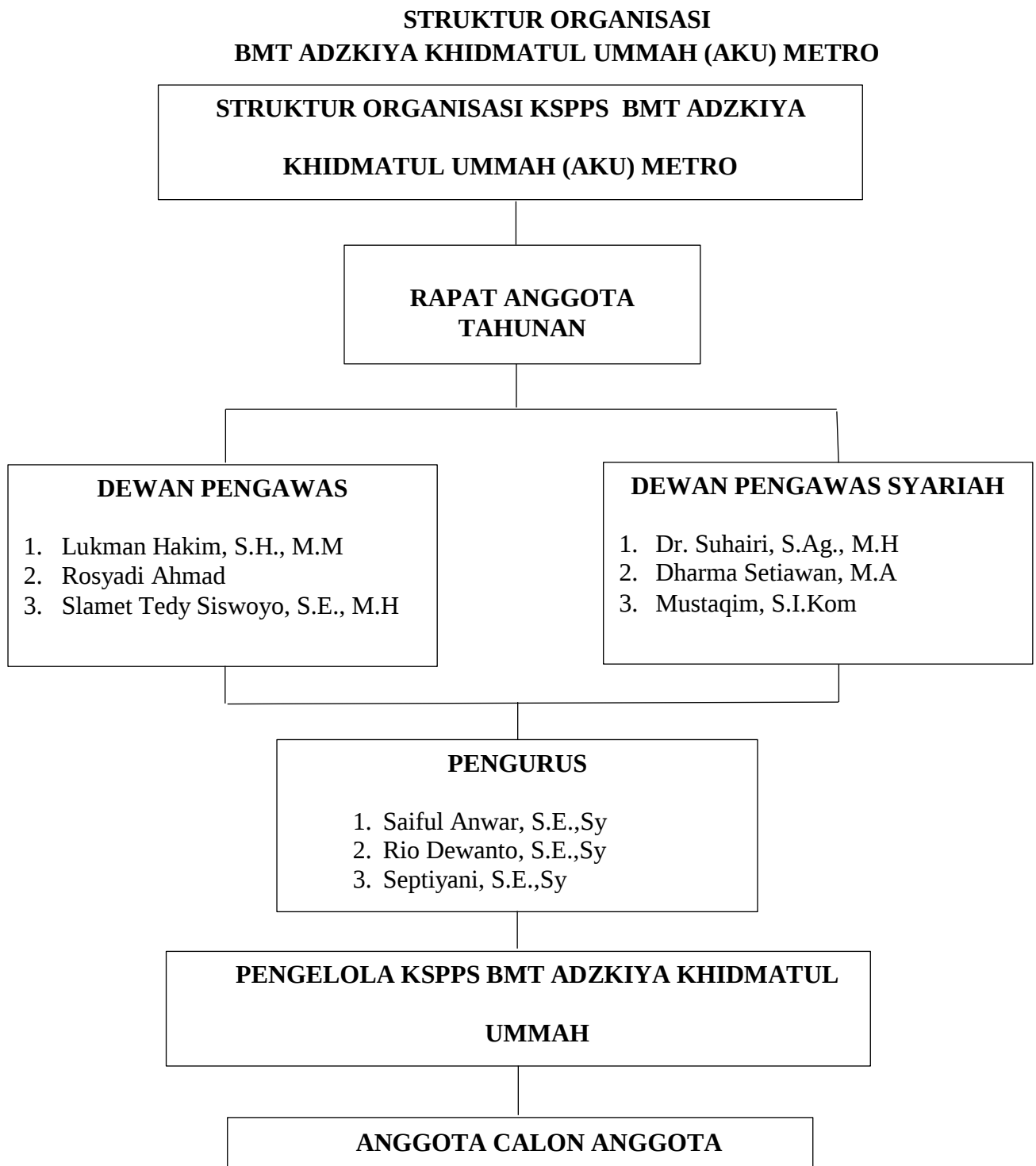
Menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah yang Unggul dan Islami

- Misi

- Memberikan pelayanan yang terbaik (*Service Excellence*)
- Meningkatkan SDI yang unggul, professional dan islami,
- Menjalankan kegiatan usaha secara terstruktur dan transparan
- Melaksanakan program pendampingan kepada mitra BMT
- Memperkuat permodalan, IT dan memperluas pasar (*Market Share*)
- Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja
- Melaksanakan pelatihan SDI secara berkala dan sistematis
- Memberdayakan zakat, infak dan shadakah secara efektif dan sistematis.³

³ Dokumentasi pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah
(AKU) Metro⁴



⁴ Dokumentasi pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

Tabel 4.1 Data Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro⁵

DATA KARYAWAN
BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO

NO	NAMA	JABATAN
1	Saiful Anwar, S.E.,Sy	Pimpinan
2	Titin Nurmalasari	Manager Operasional/Marketing
3	Septiyani, S.E.,Sy	Bendahara
4	Triani Uci Undari	Teller
5	Nur Faji Rahmani	Marketing
6	Hendra Rahmatullahi	Marketing
7	Rio Dewanto	Marketing

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU)

Metro

Menurut Saiful Anwar Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro yang telah menjabat sejak berdirinya BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) yaitu pada tahun 2012 mengatakan bahwa semangat kerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro cukup baik dalam implementasi kerja disetiap bidangnya. Strategi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui rencana kerja atau *roadmap* yang telah dipersiapkan dan dibahas pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan

⁵ Dokumentasi pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

Belanja Koperasi (RAPBK) yang dimulai dari manajemen yang sudah merencanakan target kerja seperti contoh tahun buku 2022. Pada bulan Januari membahas target kerja pada tahun 2022 yang sudah direncanakan di akhir 2021. Yang isinya berupa target aset, target *landing*, target *outstanding* dan lain-lain.⁶

Tantangan dan permasalahan yang sering dihadapi bermacam-macam bentuknya, dari masalah eksternal seperti izin operasional, *Hinder Ordonnantie* (HO), pengurusan izin yang sudah jatuh tempo dan komunikasi dengan pihak diluar *stakeholder*. Sedangkan masalah internalnya lebih ke pembiayaan bermasalah. Cara mengukur kinerja karyawan yang digunakan pimpinan yaitu dilihat dari laporan keuangan dan target bulanan yang dievaluasi pada setiap akhir bulan dengan adanya data kuantitatif.

Langkah menyelesaikan masalah dengan dimulai dari struktur yang paling bawah terlebih dahulu. Inovasi pimpinan untuk mempertahankan nasabah dengan pendekatan personal, pendekatan usaha dan dengan tidak memaksa nasabah untuk tetap menjadi bagian dari BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) karena basis kerja BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) adalah *syirkah* yang di dalamnya ada musyarakah ada mudarabah yang intinya adalah kerja sama yang dimana harus disepakati oleh kedua belah pihak.

⁶ Hasil wawancara dengan Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Saiful Anwar, pada Senin 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB

Bentuk realisasi dari peran kepemimpinan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) yaitu berupa *briefing*, rapat manajemen, rapat pengawas, rapat Dewan Pengawas Syariah (DPS). Harapan dari pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) apabila pandemi sudah selesai maka BMT dapat lebih progresif lagi dan untuk pembiayaan bisa lebih maksimal. Karena selama pandemi BMT dan mungkin kebanyakan lembaga keuangan mengalami *surplus liquiditas* karena kelebihan liquiditas. Untuk menghindari kemacetan atau terjadi *Not Performing Loan* (NPL) maka pimpinan menyarankan untuk menerapkan sistem kehati-hatian pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) untuk memberikan pinjaman atau pembiayaan.⁷

Pemberian semangat kerja yang dilakukan oleh Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro pada *briefing* setiap harinya yang dilakukan setiap pagi hari sebelum memasuki jam kerja pukul 07:30 WIB. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro menggunakan gaya kepemimpinan *coaching*, *supporting* dan *delegating*. Dimana pimpinan memberi kesempatan terlebih dahulu kepada karyawan untuk mengerti tentang tugasnya masing-masing, lalu meluangkan waktu untuk berbincang-bincang membahas segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang berupa evaluasi, motivasi hingga *wejangan* kepada karyawan di dalam *briefing* setiap harinya sebelum jam kerja

⁷ Hasil wawancara dengan Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Saiful Anwar, pada Senin 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB

berlangsung untuk melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kerja dan yang terakhir pimpinan dapat melepas karyawan menjalankan tugas/pekerjaan atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri.⁸

Dilihat dari gaya kepemimpinan dari kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dapat disimpulkan bahwa pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro ini termasuk pimpinan yang positif karena sudah berupaya memotivasi karyawan pada saat *briefing* dalam bentuk pemberian motivasi maupun *wejangan* pada saat *briefing* setiap harinya untuk membangun semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Peraturan ini dibuat harus diindahkan oleh semua karyawan dan Kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro. Kegiatan *briefing* ini bertujuan sebagai waktu untuk evaluasi kerja dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan lembaga keuangan syariah yang diinginkan. Yang mana artinya pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro sudah memenuhi syarat-syarat kepemimpinan, yaitu visioner yang berarti memiliki kemampuan untuk berkreasi dan menciptakan apa yang belum diperoleh, memiliki pengikut yang setia dan selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan dalam bentuk *briefing*.

Kegiatan *briefing* bertujuan untuk mengevaluasi secara rinci setiap kekurangan atau masalah di setiap bidangnya, misalkan dalam

⁸ Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

bidang pembiayaan & dana tentang kendala dalam bidang ini apa saja yang harus dievaluasi, karena tanggung jawab dalam bidang pembiayaan & dana cukuplah berat, dimulai dari pencarian nasabah penghimpunan dana dan nasabah pembiayaan sampai selesai dalam hal pembiayaan. Ini bukanlah tugas yang mudah dalam bidang pembiayaan & dana.

Ada beberapa tahap tanggung jawab dari bidang Pembiayaan & Dana yakni :

1. Menyusun rencana penjualan (*sales plan*) berdasarkan *marketing strategy* yang sudah ditetapkan
2. Mengidentifikasi pasar dan nasabah potensial
3. Melaksanakan kunjungan, presentasi dan penjualan produk dana kepada nasabah baik perorangan maupun perusahaan
4. Melaksanakan proses *follow up* penjualan
5. Melaksanakan proses *monitoring* dan *maintenance* nasabah
6. Menyusun laporan penjualan.⁹

Tidak hanya itu *briefing* juga berisikan rangkaian topik, masalah (*problem*), motivasi, penyegaran (*refresh*), target-target, *wejangan*, dan mengaji bergilir (*murojaah*), juga hafalan surat-surat dan hadis khusus yang lebih berpusat pada ekonomi syariah. Yang berarti pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro sudah memenuhi syarat menjadi pimpinan dengan terlaksananya beberapa ciri-ciri dari seorang pemimpin, yaitu memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya

⁹ Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

karena dilakukannya *briefing* pada setiap harinya pasti mengikuti masalah dan perkembangan zaman yang ada, memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibanding dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut, lalu mampu menerapkan *the right man and the right place* secara tepat dan baik dan yang terakhir memiliki kemampuan analitik yang baik.

Pemberian semangat kerja secara umum maupun keagamaan yang dilakukan saat *briefing* ini sebagai bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan guna membangun semangat karyawan agar dapat mencapai target pekerjaan yang baik. Karena tidak semua karyawan yang berangkat bekerja dari rumah dilandasi dengan semangat kerja yang baik. Dan juga sebagai bentuk usaha agar karyawan mendapat manfaat lainnya dari adanya *murojaah* dan hafalan hadis tersebut untuk dapat membangun motivasi kerja bagi karyawan sekaligus menjadi *booster imun* yang bermanfaat secara *fihiyyah* maupun duniawi. Agar bekerja tidak hanya mendapat hasil duniawi dan lelah melainkan mendapat manfaat dan juga orientasi akhirat, agar rohanipun tidak kosong.¹⁰

Dilihat dari cara kepemimpinan pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dapat dikatakan layak karena sudah memiliki beberapa karakter yang harusnya dimiliki oleh seorang pimpinan, yaitu memiliki karakter yang menunjukkan bagaimana

¹⁰ Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

pimpinan membuat dan menentukan keputusan, memiliki keterampilan berupa kemampuan atau kecakapan untuk menyelesaikan tugas, kemampuan untuk bertindak, kemampuan untuk beradaptasi serta kemampuan untuk berfikir besar dan memiliki komitmen untuk melakukan sesuatu.

Berikut adalah tanggung jawab yang harus dilakukan bagian pembiayaan & dana sebagai jantung dari BMT Adkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro, ada beberapa contoh lain yang menjadi evaluasi disetiap *briefing* dibagian pelayanan nasabah *Teller* ini juga menjadi hal penting karena bidang ini juga yang langsung berinteraksi dengan nasabah dalam hal pelayanan. Ada beberapa tanggung jawab dalam bidang teller yakni¹¹ :

1. Melayani nasabah yang ingin mengambil uang transfer dan lain-lain dengan teliti dan cepat
2. Menjaga kerahasiaan bank dan nasabah
3. Menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja
4. Menjaga keamanan alat-alat identitas *teller*, yaitu *User-ID*, *password*, anak kunci *cash box* dan laci
5. Patuh terhadap peraturan perusahaan

Inilah tanggung jawab yang harus dilaksanakan bagian teller yang berperan penting juga untuk berlangsungnya berbagai transaksi yang diperlukan oleh nasabah. Diluar tanggungjawab menjadi seorang

¹¹Hasil wawancara dengan Teller BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Triani Uci Undari, pada Rabu 10 November 2021, pukul 10.00 WIB

teller, Triani Uci Undari sebagai *teller* mengatakan bahwa peran dari pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro sangatlah berpengaruh bagi kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro karena tidak hanya memotivasi tetapi juga berisi evaluasi rutin yang membuat karyawan berupaya untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan dapat mencapai target-target di setiap divisinya. Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro juga menerapkan sistem kerja yang tidak terlalu keras tetapi tegas untuk dapat menyelesaikan suatu masalah yang ada. Pimpinan cenderung bersikap tegas dan mengajarkan karyawan untuk cepat menyelesaikan masalah yang ada.¹² Yang dimana berarti pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro memiliki karakter yang tegas untuk membuat dan menentukan keputusan di dalam suatu masalah yang ada.

Adapun evaluasi lainnya yang tidak lupa jadi bahan untuk evaluasi yaitu dibagian *Customer Service* yang sangat penting juga karena langsung berhadapan langsung dengan nasabah, bagaimana selalu menjaga pelayanan terhadap nasabah tetap baik dan selalu memiliki nilai positif ketika nasabah bertanya kepada pihak lembaga keuangan, adapun beberapa tanggung jawab dari *Customer Service* yakni¹³ :

¹² Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

¹³ Hasil wawancara dengan mahasiswa PPL IAIN Metro, Feni Dwi Lestari, pada Senin 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB

1. Pengenalan nasabah
2. Pelayanan nasabah
3. Kerahasiaan bank dan nasabah
4. Kebersihan dan kerapian ruang kerja
5. Keamanan alat-alat identitas *Customer Service*, yaitu *User-ID, password*, anak kunci *cash box* dan laci
6. Pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan, berkaitan dengan kelancaran jalannya operasional cabang
7. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Ini juga tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh bidang *Customer Service* yang selalu mendapat evaluasi saat *briefing*, demi kemajuan lembaga keuangan syariah, selalu memberikan informasi dan pengarahan terhadap pekerjaan karyawan. Dan menilai kinerja karyawan dengan cara ikut terjun langsung ke lapangan dengan bagian marketing, dan memberikan kebebasan juga terhadap karyawan untuk mendiskusikan dan mengambil keputusan segala sesuatu yang menyangkut pekerjaannya.

Tetapi amat disayangkan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro tidak memiliki *Customer Service* tetap dan cenderung menggunakan mahasiswa yang sedang melakukan kegiatan PPL untuk mengisi tempat dan pekerjaan dari *Customer Service*. Dan tak jarang juga karyawan lain seperti bendahara dan karyawan lain yang mengisi posisi tersebut yang seharusnya posisi tersebut berperan penting dalam

berjalan suatu usaha perbankan untuk membantu nasabah yang mengalami masalah ataupun bertanya tentang semua akad yang ada di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro. Hal ini membuat BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro memiliki kekurangan karena tidak adanya *Customer Service* tetap di kantor pusat tersebut.

Pemberian semangat kerja bukan hanya diberikan ketika saat *briefing* saja, tetapi Saiful Anwar Kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro juga memberikan semangat kerja dengan cara langsung yaitu dengan pertemuan karyawan keruangan direktur dengan tujuan memberikan informasi atau peraturan terbaru. Serta batasan-batasan yang harus dilakukan dan tidak dilakukan setiap karyawan, seperti tentang cara kerja kasir yang seharusnya dilakukan dengan baik.

Tidak hanya itu saja cara Saiful Anwar Kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, Saiful Anwar juga memberikan insentif (*reward*) dimulai dari tahun 2017 hingga saat ini terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap karyawan, seperti pemberian *reward* secara pribadi terhadap karyawan marketing atau karyawan lainnya yang besaran *reward* diberikan sesuai target capaian dan pemberian *reward* ditentukan dari keputusan rapat direksi dan adapun *reward* yang diberikan secara

bersamaan kepada karyawan yaitu kegiatan *holiday fun* yang biasanya dilakukan dengan cara mengunjungi tempat wisata bersama-sama.¹⁴

Selain *reward* ada juga sanksi (*punishment*) yang diberikan kepada karyawan, sanksi diberikan secara bertahap mulai dari surat peringatan 1, surat peringatan 2, surat peringatan 3, dan pemecatan terhadap karyawan. Setelah diberikan surat peringatan 1, lalu dilihat perubahan pada karyawan selama 6 bulan jika tidak ada perubahan lebih baik maka selanjutnya diberikan surat peringatan 2, dst. Dan yang lebih penting yaitu untuk peningkatan semangat kerja pimpinan memberikan pelatihan disetiap bidang ketika ada pelatihan seperti *workshop*, FGD (*Focus group discussion*), dsb.¹⁵ Yang berarti pimpinan merealisasikan gaya kepemimpinan *supporting* dan *coaching* dengan membuat karyawan mengikuti pelatihan SDI secara berkala dan sistematis. Baik dalam tingkat daerah (*regional*) atau pelatihan ditingkat nasional, jika ada pelatihan pimpinan selalu mendelegasikan karyawannya untuk mengikuti kegiatan tersebut. Menurut pimpinan kegiatan seperti ini sangatlah penting guna peningkatan kapasitas individual karyawan dan peningkatan semangat kerja karyawan tersebut.

Pimpinan pun mendorong karyawan untuk dapat lebih berani untuk mengambil keputusan dari suatu kejadian atau masalah. Apabila

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Septiyani, pada Jumat 08 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB

¹⁵ Hasil wawancara dengan Team Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Rio Dewanto, pada Senin 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB

terjadi suatu masalah Saiful Anwar selaku Kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) akan mengarahkan karyawannya untuk secepatnya menyelesaikan masalah tersebut dan bersikap cenderung lebih tegas agar masalah dapat dengan cepat diselesaikan secara tuntas. Untuk suatu kesempatan yang harusnya dipertimbangkan oleh pihak marketing pun menjadi wewenang dari kepala untuk mendorong manager marketing untuk dapat lebih berani mengambil keputusan harus melangkah seperti apa.¹⁶

2. Kinerja Karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreatifitas, disiplin dan semangat kerja.

Hasil dari kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dibuktikan dari banyaknya capaian yang ditargetkan oleh BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU). Serta terpenuhinya unsur-unsur penilaian kinerja yaitu diantaranya kesetiaan, tekad dan

¹⁶ Hasil wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU), Titin Nurmalasari, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB

kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, memiliki prestasi kerja dalam bentuk peningkatan nasabah maupun profitabilitas BMT, memiliki tanggungjawab untuk pekerjaan masing-masing, kejujuran kerja sama, memiliki prakarsa dan kepemimpinan. Hal itu pula yang membuat pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) tetap pada posisinya dari awal berdirinya BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro yaitu pada tahun 2012 hingga saat ini. Karena kompetensi yang dimiliki, banyaknya hal yang diajarkan serta capaian yang sudah didapatkan sehingga dapat memiliki 5 cabang di Provinsi Lampung.

Dengan adanya peran dari pimpinan yang baik menjadikan karyawan menjadi lebih baik dalam berbagai hal dan dapat menghilangkan kesalahan-kesalahan kecil yang pernah dilakukan dan cenderung bersemangat untuk bekerja serta mencapai target kerja yang telah direncanakan. Dilihat dari segi pengukuran kinerja karyawan pun sudah memenuhi indikator-indikator yang ada yaitu kualitas kerja karyawan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam pekerjaan maupun absensi, komunikasi yang terjalin kepada sesama karyawan dan kemandirian karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas atau masalah yang ada.

Bentuk implementasi dari kinerja karyawan contohnya yaitu karyawan menjadi lebih rajin, tepat waktu, dan berusaha lebih maksimal dalam pelaksanaan kerja. Berkurangnya masalah-masalah kecil seperti

keterlambatan absen maupun pada saat *briefing*, lebih mandiri dan berani dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah serta memiliki komunikasi dan kualitas kerja yang baik.

Tabel 4.2 Data Jumlah Nasabah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro Periode 2018-2020

TAHUN	JUMLAH NASABAH	TINGKAT PENINGKATAN
2017	6.101	-
2018	6.354	3,9%
2019	6.847	7,2%
2020	7.789	6,3%

Tabel 4.3 Target dan Capaian Laporan Keuangan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro Periode 2018-2020

NO	URAIAN	2018		2019		2020	
		TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN	TARGET	CAPAIAN
1	Hutang/Kewajiban	Rp6.000.000.000	Rp6.110.010.403	Rp6.500.000.000	Rp6.512.683.424	Rp7.500.000.000	Rp7.487.112.713
2	Pembiayaan/Piutang	Rp4.000.000.000	Rp4.353.344.800	Rp5.000.000.000	Rp5.056.405.733	Rp7.000.000.000	Rp3.751.066.392
3	Pendapatan	Rp1.000.000.000	Rp1.565.295.807	Rp1.500.000.000	Rp1.545.731.042	Rp1.750.000.000	Rp1.430.907.149
4	Biaya	Rp1.000.000.000	Rp1.471.349.737	Rp1.200.000.000	Rp1.361.007.340	Rp1.600.000.000	Rp1.289.389.853
5	SHU	Rp 90.000.000	Rp 93.946.069	Rp100.000.000	Rp184.723.702	Rp150.000.000	Rp141.517.295
6	Modal	Rp1.000.000.000	Rp1.055.190.589	Rp1.000.000.000	Rp1.048.514.722	Rp1.025.000.000	Rp1.428.870.669
7	Asset	Rp7.000.000.000	Rp7.259.511.904	Rp7.500.000.000	Rp7.845.921.850	Rp8.000.000.000	Rp9.062.408.643

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro meningkat dan menurun. Meningkatnya hasil kinerja karyawan dapat dilihat pada kenaikan jumlah nasabah pada tahun 2018-2020 dan pada tahun 2020 yang tetap mengalami peningkatan tetapi tidak melebihi tahun sebelumnya dikarenakan adanya *force majeure* atau bencana alam

pandemi Covid-19. Dari keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non-alam penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai bencana nasional Covid-19 dinyatakan sebagai *force majeure*. Yang membuat kinerja karyawan BMT dikatakan sudah cukup baik walaupun ada penurunan dikarenakan *force majeure* yaitu tetap adanya peningkatan dari jumlah nasabah tabungan maupun pembiayaan. Peningkatan jumlah nasabah disetiap tahunnya berimplikasi pada kinerja karyawan BMT karena dengan bertambahnya nasabah akan meningkatkan profitabilitas BMT. Terlebih lagi bertambahnya jumlah nasabah di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) lebih dominan pada nasabah pembiayaan. Yang dimana risiko permasalahan pada nasabah yang diakibatkan pembiayaan macet minim ditemukan. Karena pada masa pandemi covid-19 ini BMT lebih mengutamakan kehati-hatian dalam pemberian akun pembiayaan. Agar tidak terjadinya risiko pembiayaan macet atau nasabah yang bermasalah.

Selanjutnya dapat dilihat dari meningkatnya asset BMT di setiap tahunnya yang selalu mencapai dan melebihi target. Yang membuktikan bahwa kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro meningkat di setiap tahunnya. Walaupun mengalami penurunan pada pendapatan pada tahun 2019 dikarenakan *force majeure*. Maka dari itu dalam perencanaan kerja tahun buku 2021 BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro belum berani memasang target

karena secara umum keadaan ekonomi belum benar-benar pulih. Disisi lain ujung dari Pandemi Covid-19 belum dapat dipastikan kapan akan berhenti.

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Memang diakui bahwa banyak orang mampu tetapi tidak mau, sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Demikian pula dengan halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa-apa.

Pimpinan juga memberikan insentif (*reward*) terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap karyawan, seperti pemberian *reward* secara pribadi terhadap karyawan marketing atau karyawan lainnya yang besaran *reward* diberikan sesuai target capaian dan pemberian *reward* ditentukan dari keputusan rapat direksi dan adapun *reward* yang diberikan secara bersamaan kepada karyawan yaitu kegiatan *holiday fun* yang biasanya dilakukan dengan cara mengunjungi tempat wisata bersama-sama. Untuk *reward* yang didapat perorangan seperti kenaikan pangkat dan kompensasi untuk karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik terlebih karyawan yang mencapai atau melebihi target. Adanya sistem *reward* diharapkan dapat

meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro.

3. Analisis Peran Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

Tugas pemimpin dalam memberikan semangat akan terimplementasikan dari kinerja karyawan. Pemberian daya gerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dari seluruh *stakeholder* yang ada untuk mencapai tujuan tertentu lembaga keuangan. Semangat kerja dapat timbul dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang, semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang merupakan sifat positif yang dimiliki yang dapat mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan baik.

Semangat kerja dari luar diri ditumbuhkan dari semangat kerja yang berkenaan dengan lingkungan kerja, baik dari materi maupun non-materi, semangat kerja seseorang dapat meingkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pada diri orang lain untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu lembaga keuangan guna meningkatkan semangat kerja.

Peran kepemimpinan sangatlah penting dalam lembaga keuangan, pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

penerapan pemberian semangat kerja dalam lembaga keuangan sudah diimplementasikan sebelum kegiatan lembaga keuangan dimulai, pada saat *briefing* yang sudah terjadwal pada saat pagi pukul 07:30 WIB. Awal *briefing* ini dimulai dengan melakukan tadarus baca Al-Qur'an setelah ini dilakukan evaluasi terhadap seluruh kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) guna mengetahui apa saja yang menjadi hambatan kerja dan apa saja yang harus dilakukan karyawan guna keberhasilan kinerjanya disetiap bidang masing-masing.

Diwaktu *briefing* ini peran kepemimpinan sangatlah diperlukan untuk berlangsungnya *briefing* untuk dapat mengevaluasi semua kegiatan yang ada di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dan kinerja karyawan untuk dapat dibenahi apabila ada kekurangan maupun masalah yang tidak dapat diselesaikan sendiri oleh karyawan pada suatu divisi. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro menggunakan gaya kepemimpinan *coaching*, *supporting* dan *delegating*. Dimana pimpinan memberi kesempatan terlebih dahulu kepada karyawan untuk mengerti tentang tugasnya masing-masing, lalu meluangkan waktu untuk berbincang-bincang membahas segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang berupa evaluasi, motivasi hingga *wejangan* kepada karyawan di dalam *briefing* setiap harinya sebelum jam kerja berlangsung untuk melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan

kerja dan yang terakhir pimpinan dapat melepas karyawan menjalankan tugas/pekerjaan atas kemampuan dan inisiatifnya sendiri

Tetapi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro memiliki cara tersendiri untuk dapat menyelesaikan suatu masalah yang akan dihadapi. Yaitu yang pertama mengantisipasi terlebih dahulu sebelum masalah itu timbul, lalu yang kedua menyelesaikan masalah yang bersifat kecil agar tidak menjadi masalah besar, dan yang terakhir meminta solusi kepada pimpinan apabila dirasa masalah yang dihadapi harus diketahui oleh pimpinan, yang nantinya akan dibahas dan diselesaikan untuk mendapatkan solusi terbaik pada saat *briefing* yang rutin dilakukan.

Setelah evaluasi dilakukan, maka kegiatan selanjutnya yakni do'a bersama. Hal ini merupakan upaya yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena dengan melakukan do'a bersama di pagi hari menandakan bahwa bekerja merupakan semata-mata untuk mencari kekayaan dunia saja, melainkan juga mengejar rahmat Allah SWT. Ditambah lagi dengan mengaji (*murojaah*) dan hafalan ayat maupun hadist tertentu yang dilakukan setiap hari jumat sebagai nilai tambah yang berguna untuk meningkatkan *booster imun* maupun manfaat *fiqhiyyah* bagi seluruh karyawan BMT. Yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro tidak hanya bersifat duniawi akan tetapi juga bersifat rohani.

Sebagai wujud dari ciptaan Allah SWT yang memiliki kesempurnaan, manusia hidup di dunia setidaknya memiliki dua tugas dan tanggung jawab yang besar. Di sisi lain, ciri pemimpin islami adalah mampu menjalankan dan menjadi contoh pelaksanaan sifat Rasulullah, yaitu sidiq, fatanah, amanah dan tablig. Dan pimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro memiliki keempat ciri kepemimpinan Rasulullah yang dapat dibuktikan dari hasil wawancara dari beberapa karyawan yang membuktikan bahwa pimpinan memiliki sifat sidiq, fatanah, amanah dan tablig.

Pertama, manusia sebagai seorang hamba (*'abduallah*) yang memiliki kewajiban untuk memperbanyak ibadah kepada Allah sebagai bentuk tanggung jawab *'ubudiyah* terhadap Tuhan yang telah menciptakannya. Kedua, manusia sebagai seorang pemimpin (*khalifatullah*) yang memiliki jabatan *ilahiyah* sebagai pengganti Allah dalam mengurus seluruh alam. Dalam artian, manusia sebagai *khalifah* di muka bumi memiliki kewajiban untuk menciptakan kedamaian, melakukan perbaikan dan tidak membuat kerusakan, baik untuk dirinya maupun untuk makhluk yang lain.

Namun kegiatan *briefing* hanya dilakukan di pagi hari saja dan tidak setiap hari di hadiri oleh pimpinan. Yang membuat karyawan tidak konsisten dan melakukan beberapa hal yang tidak sesuai seperti pada saat pagi hari masih ada karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) masih tidak tepat waktu pada waktu saat *briefing*, ada

beberapa karyawan yang masih mengobrol atau sekedar santai setelah absensi di pagi hari sembari mengulur waktu saat *briefing*. Masih adanya karyawan yang terlambat melakukan absensi setelah istirahat makan siang dikarenakan hal sepele seperti mengobrol dengan karyawan lain. Sedikit mengabaikan hal-hal kecil, seperti jadwal wawancara mahasiswa penelitian dan surat balasan *prasurvey* atau *research*.

Di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro pimpinan sedikit mengabaikan kesalahan-kesalahan sederhana yang dilakukan oleh karyawan contohnya seperti *teller* terlalu santai dalam hal pelayanan nasabah walaupun dalam pelayanan nasabah tidak cukup banyak atau tidak padat, akan tetapi kecepatan pelayanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan nasabah, dikarenakan hanya ada satu *teller* pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro dan tidak adanya *customer service* tetap yang membuat posisi tersebut digantikan oleh banyak karyawan hingga mahasiswa magang dan PPL. Ini menjadi perhatian cukup serius yang seharusnya diperhatikan oleh pimpinan jangan sampai kesalahan-kesalahan dan kekurangan seperti ini dianggap sederhana dan dibiarkan begitu saja. Tidak adanya *briefing* di sore hari usai melakukan pekerjaan selama sehari penuh membuat BMT tidak dapat mengevaluasi hal-hal atau kendala yang terjadi pada BMT di setiap harinya.

Maka dari itu upaya dari pimpinan untuk dapat mengatasi kesalahan-kesalahan tersebut, pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) berupaya untuk rutin melakukan *briefing* di setiap hari sebelum melaksanakan tugasnya masing-masing. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memiliki salah satu sifat kecenderungan yang ekstrim, yang dimana pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) memiliki kecenderungan yang terletak di tengah-tengah keempat kecenderungan ekstrim. Yaitu *Middle of the road* (kepemimpinan jalan tengah), yang berarti pemimpin cukup memperhatikan dan mempertahankan serta menyeimbangkan antara moral bawahan dengan keharusan penyelesaian pekerjaan pada tingkat yang memuaskan, dimana hubungan antara pimpinan dan bawahan bersikap kebabakan.

Yang artinya peran kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro sudah sesuai dengan gaya kepemimpinan yang baik dilihat dari upaya yang telah dilakukan pimpinan dan telah memenuhi SOP untuk suatu badan usaha keuangan. Telah dibuktikan dengan terlaksananya beberapa syarat, ciri hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro. Termasuk kecenderungan pimpinan yang bersifat *team leadership* (kepemimpinan tim) yang berarti pimpinan menaruh perhatian besar terhadap hasil maupun hubungan kerja sehingga mendorong bawahan untuk berfikir dan bekerja (bertugas) serta

terciptanya hubungan yang serasi antara pimpinan dan bawahan. Tetapi tidak memiliki sifat *impoverished leadership* (kepemimpinan yang tandus) dan *country club leadership* (kepemimpinan perkumpulan) karena kedua kecenderungan tersebut termasuk kecenderungan yang ekstrim dan bersifat negatif karena tidak bersifat membangun tetapi cenderung membuat pekerjaan menjadi berat dan tidak bersifat kompeten bagi seorang pimpinan.

Semangat kerja dalam bekerja sangat diperlukan, karena faktor salah satu kunci sukses untuk memperlancar kerja adalah dengan memiliki semangat kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) berusaha mendorong karyawan agar dapat secara terus menerus meningkatkan semangat kerjanya. Dengan cara dimulai dari diri sendiri untuk memberikan contoh yang baik bagi seluruh karyawan. Karena cerminan dari hasil kinerja karyawan yakni salah satunya tingkat kedisiplinan yang dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro, peneliti melihat peran kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan cukuplah baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada pimpinan bahwasannya pimpinan sudah memenuhi secara keseluruhan indikator-indikator guna meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi peran pimpinan dalam peningkatan kinerja karyawan dengan dilakukannya *briefing* setiap pagi. Pimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro senantiasa melakukan perannya dengan gaya kepemimpinan *coaching*, *supporting* dan *delegating*. Dan memenuhi syarat kepemimpinan karena faktor-faktor yang telah terpenuhi, seperti visioner, memiliki pengikut yang setia hingga melakukan motivasi dan dorongan kepada karyawan dengan rutin. Juga memiliki ciri kepemimpinan Rasulullah yaitu *sidiq*, *amanah*, *fatanah* dan *tablig*.

Meningkatnya hasil kinerja karyawan dapat dilihat pada kenaikan jumlah nasabah pada tahun 2018-2020 dan adanya penurunan peningkatan nasabah pada tahun 2020. Tetapi bukan terpengaruh oleh peran kepemimpinan yang ada di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro melainkan adanya *force majeure* yang tetap mengalami peningkatan jumlah nasabah tetapi tidak melebihi tahun sebelumnya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro
 - Peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi berupa *briefing* di pagi dan sore hari dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja karyawan
 - Untuk dapat lebih mengingatkan pada seluruh karyawan mengenai kesalahan-kesalahan sederhana yang diabaikan. Dengan melakukan pengarahan dengan menggunakan pendekatan persuasif terhadap karyawan dalam bentuk *briefing* di pagi dan sore hari serta teguran langsung apabila ada kesalahan yang dilakukan karyawan. Sehingga kesalahan yang diabaikan ini nantinya tidak menjadi budaya yang tertanam pada seluruh karyawan.
 - Mengingat pentingnya proses kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, disarankan untuk mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dalam rangka pembuatan kebijakan-kebijakan untuk memajukan perusahaan dalam bentuk *reward* yang lebih baik seperti kenaikan jabatan maupun insentif guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi pihak lain

Pada penelitian ini ditemukan beberapa factor penentu peningkatan kinerja karyawan, maka untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengikutsertakan besar tingkat peningkatan kinerja karyawan dari target yang ada dan mengikutsertakan faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Prabowo, Heriayanto, *Analisis Pemanfaatan Buku Elektronik (E-BOOK) Oleh Pemustaka di Perpustakaan SMA NEGERI 1 SEMARANG*, Jurnal Ilmu Perpustakaan. Vol. 2. No. 2 (2013)
- Abu Achmadi, Cholid Narbuko, "Metodologi Penelitian", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)
- Anung Pramudyo. *Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi*, JBMA. Vol. 1. No. 2 (2013)
- Alberto, Agung Suprojo, Ignatius Adiwidjaja, "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai", Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 3, No. 2 (2014)
- Aspizain Chaniago, "Pemimpin dan Kemimpinan", (Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia, 2017)
- Hamzah Zakub, 1983, "Menuju Keberhasilan, Manajemen dan Kepemimpinan", (Bandung: CV Diponegoro)
- Ikatan Bankir Indonesia, "Strategi Bisnis Bank Syariah", (Jakarta Pusat: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015)
- Irham Fahmi, "Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi", (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Irham Fahmi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi", (Bandung: ALFABETA, 2015)
- Irham Fahmi, "Manajemen Teori, Kasus, dan solusi", (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Irianto Anton, "Born To Win Kunci Sukses Tak Pernah Gagal", (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005)
- Kuat Ismanto, "Pengelolaan Baitul Maal Pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) di Kota Pekalongan", Jurnal Penelitian, Vol.12, No. 1, 2015
- Mariam Ar Rahmah, "Pendekatan Induktif-Deduktif Untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman Matematis Pada Siswa SMP", Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Subang Vol. 4 No. 1, 2018.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009)

Moh. Nazir, “*Metode Penelitian*”, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005)

Nourma Dewi, “*Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Dalam Sistem Perekonomian di Indonesia*”, Jurnal Serambi Hukum, Vol. 11, No. 01, 2017

Pedoman Penulisan Skripsi, (Metro: IAIN Metro, 2018)

Rahmila Sari , Mahlia Muis , Nurdjannah Hamid, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*”, Jurnal Analisis, Vol.1 No.1 (2012)

Riyai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta,2008)

Robert L, Mathis & Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*. Edisi 9. 2002. Salemba Empat. Jakarta

Sakdiah, “*Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah*”, Jurnal Al-Bayan, Vol.22 No.33 (2016)

Sastrohadiwiryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005

Sondang Siagian, “*Fungsi-fungsi Manajerial*”,(Jakarta: Bumi Aksara,2005)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008)

Thomas Kristo, “*Suara Pemimpin*” (Jakarta : Elex media 2009)

Umar Sidiq, *Kepemimpinan Dalam Islam: Kajian Tematik Dalam Al-Quran dan Hadist*, Jurnal Dialogia, Vol. 12, No. 1 (2014)

Wawancara dengan Feni Dwi Lestari Mahasiswa PPL IAIN METRO, pada 2021, Kamis 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB.

Wawancara dengan Rio Dewanto Team Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, pada Senin 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB

Wawancara dengan Septiyani Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, pada Jumat 8 Agustus 2021, pukul 14.00 WIB.

Wawancara dengan Saiful Anwar Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, pada Kamis 2 Desember 2021, pukul 14.00 WIB.

Wawancara dengan Titin Nurmalasari Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, pada Kamis 09 September 2021, pukul 14.00 WIB.

Wawancara dengan Triani Uci Undari Teller BMT Adzkiya Khidmatul Ummah, pada Rabu 10 November 2021, pukul 10.00 WIB.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
TERHADAP KINERJA BMT ADZKIYA KHIDMATUL
UMMAH (AKU) METRO**

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kepemimpinan
 - 1. Pengertian Kepemimpinan

2. Pengertian Manajemen Kepemimpinan
 3. Ciri Kepemimpinan
 4. Gaya Kepemimpinan
 5. Tugas Kepemimpinan
 6. Syarat Kepemimpinan
- B. Kinerja Karyawan
1. Pengertian Kinerja
 2. Pengertian Kinerja Karyawan
 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
 4. Penilaian Kinerja
 5. Unsur-unsur Penilaian Kinerja
 6. Pengukuran Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
1. Jenis Penelitian
 2. Sifat penelitian
- B. Sumber Data
1. Sumber Data Primer
 2. Sumber Data Sekunder
- C. Teknik Pengumpulan Data dan Sampling
1. Wawancara (*interview*)
 2. Dokumentasi
- D. Teknik Pengumpulan Sampling
- E. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Lokasi Penelitian
- 1.1 Sejarah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro
 - 1.2 Struktur Organisasi BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro
 - 1.3 Data jumlah nasabah BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

B. Pembahasan

- 1.1 Peran Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU)
Metro
- 1.2 Kinerja Karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU)
Metro

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

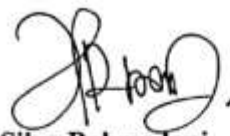
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dosen Pembimbing



Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Metro, 12 November 2021
Penulis



Silva Rahmadani
NPM. 1804101090

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN
TERHADAP KINERJA BMT ADZKIYA KHIDMATUL
UMMAH (AKU) METRO

A. Wawancara

1. Wawancara kepada pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro
 - a. Sejak kapan Bapak menjabat sebagai pimpinan atau kepala BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?
 - b. Bagaimana strategi Bapak selaku pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan?
 - c. Apakah tantangan dan permasalahan yang sering Bapak hadapi terkait peran Bapak sebagai pimpinan?
 - d. Bagaimana Bapak dapat mengukur kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro ini?
 - e. Bagaimana langkah atau cara Bapak untuk dapat memecahkan masalah?
 - f. Apakah Bapak memiliki inovasi untuk perkembangan zaman seperti saat ini di masa *pandemic covid-19* yang sedang terjadi?
 - g. Apa harapan Bapak selaku pimpinan untuk BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro kedepannya?

2. Wawancara kepada Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

- a. Bagaimana sistem atau gaya kepemimpinan yang berjalan saat ini di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?
- b. Bagaimana peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?
- c. Apakah gaya kepemimpinan yang berjalan efektif untuk memotivasi kerja karyawan?
- d. Apakah pimpinan memberlakukan *system reward and punishmen* terhadap karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?

3. Wawancara kepada Manager Marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro

- a. Bagaimana sistem atau gaya kepemimpinan yang berjalan saat ini di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?
- b. Bagaimana peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?
- c. Apakah ada motivasi atau wejangan khusus yang diberikan pimpinan untuk tim marketing BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro?

B. Dokumentasi

1. Buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian
2. Data-data yang bersumber dari lokasi penelitian

Dosen Pembimbing



Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Metro, 12 November 2021

Penulis



Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



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

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

Nomor : B-3750/In.28.1/J/TL.00/11/2021
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Nurul Mahmudah (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama	: SILVA RAHMADANI
NPM	: 1804101090
Semester	: 7 (Tujuh)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: S1 Perbankan Syariah
Judul	: PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 22 November 2021
Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007



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

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

Nomor : B-2401/In.28/J/TL.01/08/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN PRASURVEY**

Kepada Yth.,
KEPALA BMT ADZKIYA
KHIDMATUL UMMAH (AKU)
METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, mohon kiranya Saudara berkenan memberikan izin kepada mahasiswa kami, atas nama :

Nama : **SILVA RAHMADANI**
NPM : 1804101090
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah
Judul : PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN ETOS
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT
ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO

untuk melakukan prasurvey di BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 18 Agustus 2021

Ketua Jurusan,



Muhammad Ryan Fahlevi M.M
NIP 19920829 201903 1 007



Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

BADAN HUKUM : 03/BH/X/III 11/VI/2012, PERUBAHAN ANGGARAN DASAR : 184/BH/PAD/X/III 11/VI/2016

Kantor Pusat : Jalan Raya Stadion No. 4 RT. 16 RW. 05 Kelurahan Telo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro Provinsi Lampung



Nomor : 02/C-02/KSPPS/BMT-AKU/MTR/XII/2021

Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Perihal : Surat Balasan Penelitian

Kepada Ykh.

Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN

Di –

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat yang masuk ke lembaga kami dengan identitas surat nomor : B-3892/In.28/D.1/TL.00/11/2021 tentang permohonan izin research di KSPPS BMT Adzkiya Khidmatul Ummah dengan judul penelitian : **“Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro ”** dalam rangka penyelesaian tugas akhir / skripsi maka dengan ini kami memberikan izin kepada :

Memberikan keterangan atas saudara :

Nama : SILVA RAHMADANI

Npm : 1804101090

Semester : 7

Program Study : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **“Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro**

Demikian surat balasan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 10 Desember 2021

Manager

Titin Nurmalasari S.PdI



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

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

Nomor : B-3892/In.28/D.1/TL.00/11/2021
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Kepala BMT Adzkiya Khidmatul
Ummah (AKU) METRO
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-3893/In.28/D.1/TL.01/11/2021,
tanggal 30 November 2021 atas nama saudara:

Nama : **SILVA RAHMADANI**
NPM : 1804101090
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) METRO, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 30 November 2021
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



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



Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah

BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH

BADAN HUKUM : 03/BH/X/11 11/VI/2012, PERUBAHAN ANGGARAN DASAR : 184/BH/PAD/X/11 11/VI/2016

Kantor Pusat : Jalan Raya 8 Stadion No. 4 RT. 16 RW. 05 Kelurahan Telo Agung Kecamatan Metro Timur Kota Metro Provinsi Lampung



Nomor : 02/C-02/KSPPS/BMT-AKU/MTR/XII/2021

Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Perihal : Surat Balasan Penelitian

Kepada Ykh.

Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN

Di –

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat yang masuk ke lembaga kami dengan identitas surat nomor : B-3892/In.28/D.1/TL.00/11/2021 tentang permohonan izin research di KSPPS BMT Adzkiya Khidmatul Ummah dengan judul penelitian : **“Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro ”** dalam rangka penyelesaian tugas akhir / skripsi maka dengan ini kami memberikan izin kepada :

Memberikan keterangan atas saudara :

Nama : SILVA RAHMADANI

Npm : 1804101090

Semester : 7

Program Study : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : **“Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro**

Demikian surat balasan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 10 Desember 2021

Manager

Titin Nurmalasari S.PdI



**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.iaim@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: B-3893/In.28/D.1/TL.01/11/2021

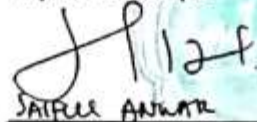
Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **SILVA RAHMADANI**
NPM : 1804101090
Semester : 7 (Tujuh)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) METRO, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BMT ADZKIYA KHIDMATUL UMMAH (AKU) METRO".
 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.

Mengetahui,
Pejabat Setempat


Satrio Anwar



Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 30 November 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
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 : Silva Rahmadani
NPM : 1804101090
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 15%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 8 Desember 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 : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Rabu/10 November 2021	Pendalaman BAB 1 - 3	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Kamis /11 November 2021	1. Pada OUTLINE masukkan hadis dan Ayat pada ciri kepemimpinan 2. Teknik Pengumpulan Sampling dijadikan satu dengan Teknik Pengumpulan Data 3. Hasil Penelitian diganti dengan Gambaran Lokasi Penelitian 4. Pada pembahasan ditambahkan • Peran Kepemimpinan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (Aku) Metro • Kinerja karyawan di BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (Aku) Metro.	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Senin/15 November 2021	ACC OUTLINE dan APD	

Dosen Pembimbing,

Nural Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1	Senin/15 November 2021	BAB IV dan V 1. Perbaiki footnote (tambahkan tanggal dan waktu wawancara) 2. Tambahkan menurut nama narasumber pada saat wawancara 3. Perbaiki penulisan pada bahasa asing 4. Kaitkan setiap kegiatan dengan indikator yang digunakan	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/SI-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Selasa/30 November 2021	1. Tambahkan hasil wawancara pada BAB IV 2. Kurangi hasil wawancara pada BAB I Latar belakang masalah. Gunakan hanya 1 hasil wawancara 3. Sertakan bukti kinerja karyawan meningkat dengan melampirkan target dan capaian BMT 4. Perbaiki abstrak seperti yang disarankan dan perbaiki kata kuncinya 5. Cantumkan hasil observasi pada tempat penelitian 6. Tambahkan pendekatan yang digunakan, induktif atau deduktif	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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 : stainjust@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/SI-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Selasa/30 November 2021	1. Pada Sumber Data Primer jelaskan berapa narasumber yang diwawancara 2. Coanti kata responden menjadi Informan 3. Pada Teknik Pengambilan Sampling jelaskan berapa dan siapa sampel Penelitian 4. Tambahkan data karyawan tempat Penelitian 5. Tambahkan target dan capaian Laporan keuangan secara jelas 6. Pindahkan Teknik Pengumpulan Data di sebelum Teknik Analisis Data	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



**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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Rabu/01 Desember 2021	Pendalaman BAB IV - V • Pada kesimpulan cantumkan bahwa adanya force majeure pada saat penelitian	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmadah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090



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

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringnulyo 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 : Silva Rahmadani Jurusan/Prodi : FEBI (Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam)/S1-Perbankan Syariah
NPM : 1804101090 Semester/TA : VII/2021

NO	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1.	Rabu/01 Desember 2021	ACC untuk dimunagasyahkan.	

Dosen Pembimbing,

Nurul Mahmudah, M. H
NIP. 199302152018012003

Mahasiswa ybs,

Silva Rahmadani
NPM. 1804101090

DOKUMENTASI



Kantor BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro



Wawancara dengan Pimpinan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro



**Dokumentasi dengan Pimpinan dan Karyawan BMT Adzkiya
Khidmatul Ummah (AKU) Metro**



**Wawancara dengan Manager Marketing BMT Adzkiya
Khidmatul Ummah (AKU) Metro**



Wawancara dengan Bendahara BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro



Wawancara dengan Teller BMT Adzkiya Khidmatul Ummah (AKU) Metro



**Wawancara dengan mahasiswa PPL di BMT Adzkiya
Khidmatul Ummah (AKU) Metro**



**Dokumentasi dengan Manager Operasional BMT Adzkiya
Khidmatul Ummah (AKU) Metro**

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap peneliti Silva Rahmadani. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Hadi Rahmat dan Ibu Warniati. Penulis lahir di Pekalongan, Kecamatan Pekalongan, Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 30 Juli 1999. Penulis memulai pendidikan formalnya di TK Aisyah Kecamatan Pekalongan selesai pada tahun 2005, setelah itu melanjutkan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Pekalongan selesai pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 4 Metro selesai pada tahun 2014, lalu melanjutkan ke jenjang atas di SMA Negeri 4 Metro dan selesai pada tahun 2017. Setelah lulus pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah (PBS).