

SKRIPSI

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman)**

Oleh :

**AHMAD NUR MUKHLISIN
NPM. 1602040173**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023 M**

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman)

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

Oleh:

Ahmad Nur Mukhlisin
Npm. 1602040173

Dosen pembimbing: Yudistira Ardhana M.E.K

Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H / 2023



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : AHMAD NUR MUKHLISIN
NPM : 1602040173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtra Dusun Kauman)

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Metro, Juni 2023
Dosen Pembimbing

Yudhistira Ardana, M.E.K
NIP. 198906022020121011

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Mekar Abadi
Aji Sejahtra Dusun Kauman)

Nama : AHMAD NUR MUKHLISIN
NPM : 1602040173
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk di Munaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Metro, Juni 2023
Dosen Pembimbing



Yudhistira Ardana, M.E.K
NIP. 198906022020121011



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

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 Alirang Muiyo 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-2565 / In-28.3 / D / PP.00.9 / 07 / 2023

Skripsi dengan Judul: PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera), disusun oleh: AHMAD NUR MUKHLISIN, NPM: 1602040173, Jurusan: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Selasa, 27 Juni 2023

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Yudhistira Ardana, M.E.K

Penguji I : Dr. M. Irpan Nurhab, S.E., M.M

Penguji II : Hasrun Affandi US, M.M

Sekretaris : Hanna Hilyati Auliya, M.Si



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



ABSTRAK

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJAN KARYAWAN (Studi pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera)

Oleh:

AHMAD NUR MUKHLISIN

NPM. 1602040173

Dalam menjalankan perkembangan sebuah roda organisasi tidak hanya di tentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki melainkan juga di tentukan dari keberhasilan mengelola sumberdaya manusia. Tentunya tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang di berlakukannya. Permasalahan yang terjadi, pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera di dusun kauman adanya system rolling yang dirasa kurang nyaman oleh para karyawan serta pemimpin yang dominan dalam memimpin karena merasa segala aspek adalah mutlak hak seorang pemimpin.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan bersifat kualitatif deskriptif. Sumber data diperoleh melalui prose wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan Teknik penjamin keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan mengalami kenaikan walaupun belum memberikan dampak yang signifikan dan belum mencapai pada target yang perusahaan tetapkan. Akan tetapi dalam hal ini Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada BMT Mekar Abadi Ajis Sejahtera bahwasannya seorang pimpinan sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan semua aspek di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: peran, pemimpin, kinerja karyawan

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. Nur Mukhlisin
NPM : 1602040173
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

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

Metro, Juni 2023
Peneliti



A. Nur Mukhlisin
1602040173

MOTTO

*“Orang yang hebat adalah orang yang bisa menyembunyikan kesusahan,
sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”*

Imam Syafi'i

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada kata yang pantas di ucapkan selain bersyukur kepada Allah Swt yang karena atas rahmatnya sempurnalah kebajikan. Lembaran lembaran ini merupakan skripsi yang peneliti tulis sebagai tanggung jawab peneliti dalam menuntaskan kewajiban dan dengan segenap kerendahan hati peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tua peneliti, Sahriyanto dan Rahmatun.
2. Kerabat dan handai taulan
3. Almamater tercinta IAIN Metro Lampung

Terimakasih peneliti ucapkan atas segala keikhlasan dan dan ketulusan do'a. Semoga lita semua termasuk orang – orang yang meraih kebaikan di dunia maupun diakherat.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam, yang atas segala kenikmatan-Nya sempurnalah seluruh kebajikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada sang revolusioner sejati, nabi agung nabi Muhammad SAW yang telah diutus untuk menabur Rahmat bagi semesta alam. Dan semoga tercurah pula kepada keluarganya, sahabat – sahabatnya, tabi'in, tabi'un – tabi'in dan seluruh orang yang telah menerima petunjuk dari sunnahnya hingga hari pembalasan.

Lembarabn – lembaran ini merupakan skripsi dengan judul “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman)*” yang atas segala karuniannya peneliti dapat selesaikan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu di program studi Ekonomi syariah (Esy) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri Metro.


Tak lupa peneliti sampaikan terimakasih atas seluruh pihak yang telah memberikan masukan, bimbingan, arahan, do'a serta dukungan kepada peneliti sehingga seluruh dinamika, rintangan dan hal berat dalam penyusunan skripsi ini dapat terlewati dengan baik. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penelitu sampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Hj. Siti Nurjanah, M.Ag, PIA selaku Rektor Institute Agama Islam Negeri (IAIN) metro.

2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum sebagai dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Yudistira Ardhana, M.E.K sebagai ketua jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Titud Sudiono, M.E,Sy sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat bermanfaat.
5. Seluruh Dosen Dan Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, yang telah bermurah hati untuk memberikan ilmunya.
6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian yang mohon maaf tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat sekalipun.

Tentunya sangat peneliti harapkan segala kritikan dan saran sebagai upaya perbaikan bagi karya ilmiah selanjutnya. Peneliti harapkan dengan diselesaikannya skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan khasanah keilmuan dan berdampak positif bagi seluruh pihak yang memerlukan.

Metro, Mei 2023
Peneliti



A. Nur Mukhlisin
1602040173

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| NOTA DINAS | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN | vii |
| HALAMAN MOTTO | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Pertanyaan Penelitian | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Penelitian Relevan | 8 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| A. Peran Pemimpin | 12 |
| 1. Pengertian peran..... | 12 |
| 2. Pengertian pemimpin | 12 |
| 3. Pengertian kepemimpinan..... | 13 |
| 4. Fungsi Kepemimpinan | 14 |
| 5. Peran Kepemimpinan Seorang Pemimpin | 16 |
| 6. Kewajiban kewajiban pemimpin..... | 17 |
| 7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan..... | 20 |

| | |
|--|-----------|
| 8. Indikator Kepemimpinan | 23 |
| B. Kinerja Karyawan | 25 |
| 1. Pengertian kinerja..... | 25 |
| 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 25 |
| 3. Penilaian kinerja karyawan | 26 |
| 4. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan | 29 |
| 5. Dasar hukum dalam islam..... | 29 |
| 6. Prinsip – prinsip etika bisnis | 32 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Jenis dan Sifat Penelitian | 36 |
| B. Sumber Data..... | 37 |
| C. Teknik Pengumpulan Data..... | 38 |
| D. Teknik Penjamin Keabsahan Data | 40 |
| E. Teknik Analisis Data | 41 |
| | |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 45 |
| A. Profil KSP - PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 45 |
| 1. Sejarah pendirian KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 45 |
| 2. Arti logo BMT MAAS | 48 |
| 3. Struktur Organisasi BMT MAAS | 51 |
| 4. Produk Layanan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 52 |
| 5. Visi dan Misi KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera | 53 |
| B. Peran Pemimpin pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 54 |
| C. Kinerja Karyawan Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera | 66 |
| D. Analisis Data | 68 |
| 1. Analisis Peran Pemimpin Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 68 |
| 2. Analisa Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera..... | 71 |

| | |
|------------------------------|-----------|
| BAB V KESIMPULAN..... | 77 |
| A. Kesimpulan | 77 |
| B. Saran | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat bimbingan skripsi
2. Surat Research
3. Surat Tugas
4. Lembar konsultan bimbingan skripsi
5. Alat pengumpul data
6. Outine
7. Surat keterangan lulus plagiasi
8. Dokumentasi
9. Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam membangun sebuah lembaga keuangan, hal yang pertama yang harus dipahami adalah terkait dengan umur panjang lembaga tersebut adalah sumber daya manusia. Manusia adalah faktor utama dalam menjalankan segala aktifitas didalamnya, dalam kehidupan manusia hampir setiap individu membutuhkan beberapa bentuk kerjasama. Itulah yang menjadi sebab manusia harus selalu hidup berdampingan, bekerja sama dan saling membantu untuk mencapai tujuan yang sama. Organisasi merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama dan merealisasikan tujuan Bersama. Dalam hal ini organisasi sangatlah sesuai akan hal tersebut.¹

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktural organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimiliki dan lingkungan yang melingkupinya aspek utama proses penyusunan organisasi adalah departementalisasi dan pembagian kerja. Tujuan dari apa pengorganisasian ini ialah untuk membimbing manusia bekerjasama secara efektif, supaya setiap tugas dan tanggung jawab tertangani dan berjalan semestinya. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan, dan kemaslahatan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi yakni bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menaikkan taraf hidupnya.

¹ Yayat M. *Dasar – Dasar Manajemen*, (Jakarta PT Grasindo 2001), 04

Untuk menunjang keberhasilan tersebut tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen karena dari *figure* inilah yang mempunyai daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia bekerja mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin dalam memberikan perintah kepada karyawannya akan berfikir lebih jauh kedepan dan matang terhadap apa yang akan terjadi di kemudian hari tentunya tidak terlepas dari tujuan yang akan dicapai.²

Dalam menjalankan perkembangan sebuah roda organisasi tidak hanya di tentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki melainkan juga di tentukan dari keberhasilan mengelola sumberdaya manusia. Tentunya tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang di berlakukannya. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan bersifat *profit orientid* dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan dalam bidang yang digerakan.³

Dalam hal ini sumber daya manusia dari organisasi adalah karyawan atau pegawai, maka dari itu manusia merupakan asset atau sumber daya paling penting karena memiliki bakat, tenaga serta kreatifitas yang sangat di perlukan organisasi untuk mencapi tujuan organisasi dan sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lain berjalan semestinya. Di era sekarang

² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Bandung:PT Bumi Aksara,2012), 7

³ Irham Fahmi,S.E, M.Si. *Manajemen Kepemimpinan* cetakan kedua 2013 alfabeta bandung, 14 - 15

dimana teknologi dan perkembangan jaman yang sangat maju, memungkinkan sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun tujuan organisasi. Hasil kinerja yang maksimal itulah yang diharapkan oleh setiap organisasi oleh sebab itu diperlukan upaya – upaya tambahan untuk menyebarluaskan dan merealisasikannya demi tercapainya suatu tujuan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bapak Sutrisno selaku pemimpin utama di Baitul mall wa tamwil (BMT) Mekar Abadi Aji Sejahtera mengatakan ada beberapa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang wajib diterapkan oleh karyawan salah satunya kedisiplinan mengingat akan pentingnya hal tersebut guna menunjang tercapainya tujuan pada BMT, dikarenakan hal ini menjadi salah satu faktor penentu dalam hal kemajuan di kemudian hari. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar mendapatkan sumber daya bermutu, yang artinya pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki bermutu dalam hal ini bukan hanya berarti pintar saja tetapi memenuhi syarat yang ditentukan pekerjaan itu benar benar dapat diselesaikan sesuai rencana.⁴

Berdasarkan prasurvei yang dilakukan peneliti pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera menemukan permasalahan yang terjadi di lapangan yakni pemimpin cabang seringkali menjadi terlalu dominan dalam memimpin,

⁴ Sutrisno S,E. Pimpinan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, wawancara tanggal 18 oktober 2021

karena merasa memiliki kendali penuh atas pelaksanaannya demi kepentingan perusahaan dan jarang menerima kritik ataupun saran dari karyawannya, tanpa memikirkan kemaslahatan bersama mengingat Bmt Mekar Abadi aji sejahtera menggunakan prinsip kekeluargaan serta meninjau kondisi permasalahan dilapangan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan hasil prasurey itu juga pemimpin bersikap tegas dalam memimpin dan pemimpin terlalu menekan bawahan untuk mencapai tujuan tanpa memikirkan kondisi karyawan mengingat yang di arahkan adalah manusia yang memiliki batas kemampuan dan membutuhkan jeda istirahat. Hal ini sesuai dengan keterangan kepala cabang saat peneliti melakukan wawancara, dimana beliau menjelaskan bahwa apa yang menjadi kebijakan pusat turut menjadi kebijakan cabang - cabang yang ada di bawahnya termasuk cabang dusun kauman.⁵

Didalam pendapatnya selaku memimpin agar dapat menghasilkan peningkatan didalam dunia kerja diperlukan suatu ketegasan, kedisiplinan dan intensitas pengawasan didalam memimpin supaya yang di rencanakan berjalan sesuai dengan keinginan. Disini peran kepemimpinan menjadi penentu sebagai prasyarat utama keberhasilan, upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya – upaya tersebut secara konsisten.

Menurut peneliti apa yang menjadi kebijakan pusat seharusnya di sesuaikan dengan kondisi yang ada dilapangan sesuai dengan problematika

⁵Arif Yudhianto, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera 3 januari 2022

setiap cabang hal ini di dukung dengan data lapangan dimana peneliti telah mewawancarai beberapa karyawan di antaranya.

Menurut saudari Ratna selaku karyawan menuturkan mengurangnya rasa kekeluargaan karyawan kepada pimpinan cabang dikarenakan adanya sikap pemimpin yang terkesan ambisius terlalu menekan karyawan didalam memimpin sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dan hilangnya semangat dalam bekerja.⁶

Menurut saudari Eka berpendapat sebagai seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk tegas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi karyawan. Terkadang pemimpin terlalu ambisius dalam mengejar target tanpa memikirkan bagaimana keadaan karyawan dalam melaksanakan.⁷

Menurut ibu Fika dari salah satu karyawan yang mengungkapkan Ketika sedang melakukan rapat kerja dan salah satu karyawan memberikan saran, pemimpin tidak menanggapi terlebih mempertimbangkan saran yang diberikan oleh karyawan hal ini juga yang mengakibatkan kedisiplinan karyawan menjadi menurun dan hilangnya semangat didalam bekerja.⁸

Kehidupan manusia tidak dapat dilepaskan dari tujuan- tujuan yang akan dicapai dalam posisinya secara individu ataupun kolektif. Eksistensi seorang pemimpin berkaitan dengan aspek panutan, pengayoman dan pengambilan keputusan. Sebagai seorang pemimpin diharapkan sekaligus

⁶ Ratna, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 3 januari 2022

⁷Eka, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 3 januari 2022

⁸ Fika, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 3 januari 2022

dituntut untuk mampu menuntaskan permasalahan yang dihadapinya, Pemimpin yang berintegritas jujur dan perkataannya selaras dengan perbuatannya adalah konsep idealnya pemimpin yang diharapkan di beberapa lapisan masyarakat. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan apa yang diucapkan secara verbal, melainkan juga terletak pada apa yang dilakukan secara nyata. Kecakapan ini yang dirasa menjadi nilai keidealan dari seorang pemimpin, pemimpin yang mampu bersikap adil termasuk kedalam konsep keidealan seorang pemimpin. Tantangan bagi seorang pemimpin di setiap era tidak sama. dinamika yang dihadapi seorang pemimpin sangatlah elastis tergantung pada setiap kebutuhan dan kondisi yang dihadapi.⁹

Pemimpin cabang berdiri barisan terdepan dalam menciptakan terwujudnya peningkatan produktifitas karyawan pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman. Persepsi awal yang timbul pada karyawan terhadap pemimpin yang diyakini sebagai sosok pemimpin yang ideal kerap terpatahkan dengan peran kepemimpinan yang diterapkan pasca terpilih. Didalam posisinya sebagai pemimpin cabang aspek keteladanan menjadi hal pokok yang patut dijaga sebaik- baiknya. Mengingat bahwa apa yang digerakkan bukan benda mati, tetapi manusia mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam sifat dan jenisnya. Tidak mudah, karena memahami setiap perilaku karyawan berbeda – beda. Karyawan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada

⁹ Christianto Dedy Setyawan, Sariyatun Sariyatun, and Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, "Pemimpin Ideal dan Karakteristik yang Didambakan dalam Menjawab Tantangan Zaman," *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series* 5, no. 1 (January 3, 2022): 99, <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57778>.

organisasi perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinannya.¹⁰

Berdasarkan latar belakang tersebut mengingat pentingnya seseorang pemimpin pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera sehingga perlunya peran pemimpin yang sesuai dalam menjalankannya. Hal ini yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji penelitian skripsi yang berjudul: **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja karyawan (Studi Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman) “**

B. Rumusan Masalah

Bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

Untuk mengetahui peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:kencana,2017) hal, 213

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau pengetahuan. Terlebih bagi pihak yang ingin mendalami, ilmu ekonomi syariah, khususnya tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat memberikan sumbangan bernilai moral atau materil dan sebagai bahan referensi pada penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Secara Praktis

Untuk BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, penelitian ini diharapkan data digunakan sebagai masukan untuk mengembangkan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan?

E. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah penelitian karya orang lain yang secara substantif ada kaitanya dengan tema atau topik penelitian yang dilakukan oleh peneliti.¹¹ Telah dipaparkan didalam latar belakang masalah bahwa penelitian ini fokus pada pembahasan tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT mekar abadi aji sejahtera di susun kauman. Oleh karena itu, dalam penelitian relevan peneliti memaparkan beberapa peneliti ilmiah yang terkait dengan pembahasan peneliti.

¹¹ Pedoman Penulisan Skripsi, Institute Agama Islam Negeri Metro, 2018.hal 30

Table penelitian relevan

| No. | Judul penelitian | Hasil penelitian | Persamaan | Perbedaan | Variabel dan indikator |
|-----|--|---|---|---|---|
| 1. | <i>Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon gapura jaya ponorogo</i> Skripsi Siti Fatimah Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo | Peran informasional yang dapat meningkatkan kinerja untuk mencari informasi maupun membagikan informasi dan juga menyampaikan sebagai informasi baik didalamorganisasi maupun luar organisasi | Penelitian lapangan (<i>field research</i>), Menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. | Pada pengelolaan data dengan melalu tahap, editing, organizing. | Variabel: Peran pemimpin, dan kinerja karyawan Indikator: Peran antar pribadi, peran informasional, dan pengambilan keputusan. |

| | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|
| | 2020 ¹² | | | | |
| 2. | <p><i>Peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktifitas kerja karyawan (analisi kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis di pabrik jenang rizqina kota kudus)</i> Skripsi Laily Noor Hidayah Fakultas Ushuludin Dan</p> | <p>Peran pemimpin yang mempunyai kecerdasan ESQ mempengaruhi prilaku dan sikap kepemimpinannya</p> | <p>Jenis penelitian deskriptif kualitatif Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi</p> | <p>tidak menggunakan triangulasi, menggunakan kecerdasan ESQ pada kepemimpinannya</p> | <p>Peran, Emotional Spiritual Quetien (ESQ) pemimpin dan kepemimpinan, produktifitas kerja karyawan. Indikator: Takwa, ingarso sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani, waspada purba wisesa, ambeeg para maarta, prasaja,</p> |

¹² Siti Fatimah, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Percetakan Dan Sablon Gapura Jaya Ponorogo*, (Uin Ponorog, 2020)

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| Humaniora Universitas Islam Negeri Walisong, Semarang 2019 ¹³ | | | | | <i>satya, gemi nasiti, belaka legawa.</i> |
|---|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|----|--|--|---|--|--|
| 3. | <i>Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di bintang swalayan ponorogo skripsi Rina Wirawan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas</i> | Peran pemimpin islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di bintang swalayan ponorogo pemimpin menggunakan peran pribadi, dan pembuat keputusan dan peran pemberi informasi | Kesamaan metode penelitian kualitatif dalam memaksimalkan tujuan yang di capai. | Menggunakan konsep – konsep kepemimpinan dalam islam, sifat – sifat wajib rasulullah. | Variabel: Kepemimpinan dan kinerja. Indikator: <i>Figure head, leader, liaison</i> |
|----|--|--|---|--|--|

¹³ Laily Noor Hidayah, “ *Peran pemimpin pelaku bisnis dalam pengelolaan dan pengembangan produktifitas kerja karyawan (analisi kecerdasan ESQ pemimpin pelaku bisnis di pabrik jenang rizqina kota kudu*”, Semarang (UIN Walisongo, 2019)

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2019 ¹⁴ | | | | |
|---|--|--|--|--|

¹⁴ Rina wirawan, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo Ponorogo*, (Uin Ponorogo 2019)

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran pemimpin

1. Pengertian peran

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia peran adalah pemain sandiwara, perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.¹

Peran menurut Soerjono Soekanto adalah aspek dinamis kedudukan (status) Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.²

2. Pengertian pemimpin

Pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan “*leadership*”. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin terbentuk dari waktu ke waktu hingga mengkristal dalam sebuah karakteristik.³

Pemimpin adalah seorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilan sangat dipengaruhi oleh

¹ kemendikbud “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Daring” diakses 24 november 2022, kbbi. Kemendikbud.go.id.

² Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: RajawaliPers, 2015),210-211

³Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. (Bandung:Alfabeta,2017), 16

kepemimpinan yang dimilikinya.⁴Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh peran kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada.

3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk lebih memahami definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yaitu :

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pimpinan.⁵

Untuk mendefinisikan istilah kepemimpinan (*leadership*) secara

⁴ Yohny Anwar dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016),89

⁵Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. (Bandung:Alfabeta,2017), 15-16

tepat bukanlah hal yang mudah. Begitu sulitnya menentukan definisi yang tepat tentang kepemimpinan, Greenberg dan Baron memandang kepemimpinan serupa dengan cinta, dalam artian banyak orang yang meyakini bahwa ia bisa memahami tentang kepemimpinan tetapi menemukan kesulitan dalam mendeskripsikannya. Disamping itu, digunakan istilah lain seperti kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian dan supervisi yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan semakin menambah kebingungan tersebut. sehingga tidak mengherankan jika kita menemukan banyak definisi tentang kepemimpinan, bahkan Stodgill setelah melakukan kajian mendalam terhadap literatur kepemimpinan berkesimpulan bahwa terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mendefinisikan konsep tersebut.⁶

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berarti pekerjaan yang harus dilakukan oleh pemimpin sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. Dengan demikian, fungsi kepemimpinan itu terkait pada kemampuan memimpin pengikut atau yang dipimpin, kemampuan memimpin berarti kemampuan mempengaruhi pengikut untuk melakukan unjuk kerja sebagai akibat pemimpin memimpin. Unjuk kerja itu berakibat pemimpin memperoleh tanggapan dari bawahan dalam lima fungsi pokok yaitu :

Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam

⁶Imam Muslimin, *Pemimpin Perubahan*, (malang uin-maliki press,2003) hal. 23-25

fungsi lima pokok, yaitu:

1. Fungsi intruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
2. Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan. Pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.
3. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakkan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak envampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
4. Fungsi delegasi. Fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan. Baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan.
5. Fungsi pengendalian. Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara

terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.⁷

5. Kewajiban kewajiban pemimpin

Dari penjelasan yang disampaikan oleh Abu Sinn mengenai dimensi kepemimpinan dalam manajemen modern, ada dua kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kemampuan dalam menciptakan strategi dan kemampuan interpersonal. Kemampuan strategis berarti kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam membuat strategi, sedangkan kemampuan interpersonal merupakan kemampuan meliputi kewajiban seorang pemimpin yang tercermin dalam perilaku dan kepemimpinannya di hadapan para bawahan. Diantara kewajiban-kewajiban tersebut meliputi:

- a. Menunjukkan suri teladan (*qudwah hasanah*) yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan.
- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, peduli dengan persoalan mereka, dan berlaku adil.
- c. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat mereka.
- d. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah
- e. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahan, dan mendelegasikan beberapa wewenang.
- f. Melakukan inspeksi, pengawasan dan audit terhadap kinerja bawahan

⁷Hidayat, *Kepemimpinan Dan Supervise Pendidikan*. (banten:YPSIM.2019) hal. 24

secara amanah.

g. Memiliki kemampuan teknis.⁸

Di dalam suatu perusahaan syari'ah yang mengedepankan semangat ukhwah islamiyah tanpa keluar dari garis ketentuan perundangan yang berlaku di tanah air. Konsepnya lebih kepada biparkit, yaitu hubungan yang harmonis antara kedua belah pihak dengan struktur yang disebut dengan Majelis Insan Perusahaan. Majelis Insan Perusahaan atau Korporasi ibarat sebuah keluarga di dalam suatu perusahaan yang beranggotakan baik manajemen maupun para karyawan dengan tidak membedakan titel atau jabatan. Di dalamnya disusun suatu kepengurusan yang membidangi unit kerja masing-masing. Biasanya ketua Majelis Insan Korporasi adalah pimpinan perusahaan sendiri.

Masing-masing karyawan BMT memahami dan menyadari hak dan kewajibannya masing-masing. Sedangkan pihak perusahaan senantiasa berupaya proaktif untuk mengembangkan karyawan, antara lain melalui:

- a. Membuat rancangan pekerjaan-pekerjaan yang di satu sisi memuaskan para karyawan, sementara di sisi lain menguntungkan perusahaan
- b. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meminimalkan kemungkinan pemutusan hubungan kerja
- c. Memilih para karyawan yang "qualified"
- d. Menetapkan standar penilaian prestasi kerja yang adil (fair)
- e. Melatih para karyawan dan manajer sehingga memungkinkan mereka

⁸ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhamad Fahri Farid Dkk, Hrd Syariah, *Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2014), 204-205

mencapai tingkat prestasi yang diharapkan.⁹

Adapun kewajiban lain dari seorang pemimpin yang memegang prinsip syariah Islam adalah merealisasikan prinsip-prinsip Islam berupa sistem perlindungan kerja agar tidak ada praktik pelanggaran hak dan ketidakadilan dengan ketentuan:

- a. Transaksi kerja (akad) yang jelas, transparan, dan adil
- b. Perhatian terhadap hak-hak pekerja
- c. Profesionalisme dan standardisasi kerja, gaji dan tunjangan
- d. Jaminan perlindungan pekerja

Adapun prinsip-prinsip umum yang menyangkut jaminan kerja atau yang lazim disebut jaminan sosial tenaga kerja yang juga merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin dalam bisnis syariah adalah sebagai berikut:

- a. Batas gaji minimum atau upah minimum regional (UMR) hendaklah disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pokok dan laju inflasi yang riil
- b. Menyediakan sarana ataupun tunjangan perumahan, transportasi, dan urusan rumah tangganya
- c. Adanya ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja
- d. Adanya hubungan yang harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikatif yang egaliter dan transparan
- e. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra

⁹ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhamad Fahri Farid Dkk, Hrd Syariah, 220-221

- f. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagai lazimnya
- g. Penilaian kerja secara objektif, komprehensif dan adil
- h. Pekerja berhak menolak pemotongan gaji yang dilakukan oleh majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut
- i. Pekerja berhak mendapatkan jaminan hari tua
- j. Jaminan keselamatan kerja serta pemberian kompensasi
- k. bagi kecelakaan dan risiko kerja.¹⁰

6. Indikator pemimpin

Indikator pemimpin menurut Kartono sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

¹⁰ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhamad Fahri Farid Dkk, Hrd Syariah; 220

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidaklangsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.¹¹

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bergerak di bidang *profit oriented* maupun sebaliknya yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹²kinja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawai tidak maksiamal.

Moh.Pabandu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.¹³

Dari pemaparan para ahli diatas terhadap definisi kinerja dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu selama satu periode dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

¹¹Wasiman, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Kota Batam* , Jurnal Akrab vol.3 no. 1 edisi febuari 2018, 3

¹²Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. 226

¹³Moh. Pabandu Tika, *Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta:Bumi Aksara, 2006), 121.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebuah kinerja dapat mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga sebaliknya pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan menurun. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal perusahaan.¹⁴

Anwar prabu mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:¹⁵

- a. Faktor personal, yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen, yang dimiliki setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu meliputi kualitas dalam memberkikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, yaitu meliputi kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, dan kekompakan tim.
- d. Faktor system, yaitu meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam

¹⁴Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, 228

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014) dikutip oleh Maria Ulfa, *Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard*, (Kudus: Jurnal Ekonomi Syariah Volume 3 Nomor 2, 2015), 314

organisasi.

- e. Faktor situasional, yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Pada saat bersamaan karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan – perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan pun perlu menganalisis system penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu di ubah. Bagaimanapun juga, system penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran dan memantik yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan.¹⁶

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kinerja karyawan, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga mempengaruhi kesuksesan karirnya. Informasi penilaian kinerja bagi pihak manajemen berfungsi untuk membuat keputusan terkait promosi, mutasi, kompensasi, insentif, dan program pelatihan dalam karir seorang karyawan.¹⁷

Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kinerja standar tertentu.

Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau indikator, yaitu:¹⁸

¹⁶ Yohny Anwar , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (bandung: alfabeta,2016), 196.

¹⁷Febina Aulia Prasasti, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi*, (Bekasi: Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, Volume 2 Nomor 3, 2016), Hal.249

¹⁸Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang:Tunggal Mandiri Publishing,2010), hal.26

a. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurunwaktu tertentu.

b. Kualitatif (seberapa baik)

Menggambarkan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kerapihan), kemanfaatan dan efektifitas.

c. Ketepatan waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, seberapa cepat, atau dalam periode apa.

Sedangkan Moehariono berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi memiliki beberapa indikator penilaian yaitu:¹⁹

1) Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

¹⁹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), dikutip dalam buku M. Ma'ruf abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hal. 152

2) Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

3) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

4. Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan supaya bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional seorang pemimpin harus mempergunakan ilmu dan seni untuk mengerahkan orang – orang agar mau berkerja sama untuk mewujudkan suatu *goal*. Itu artinya pimpinan harus paham serta mengerti dengan baik setiap fungsi – fungsi dalam ilmu manajemen.²⁰

Peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh kepada perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen menejemen kinerja yang tentunya akan memberikan

²⁰Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, 230.

rasa bangga kepada pihak pemimpin.²¹

5. Dasar Hukum dalam Islam

Dalam menjalankan suatu usaha, ada beberapa hal yang harus di perhatikan, yaitu prinsip – prinsip dalam menjalankan suatu usaha, agar usaha tersebut memberikan profit baik duniawi maupun akhirat.

Ayat Al-Quran yang menunjukkan etika dalam menjalankan bisnis dalam surat Ali-Imran Ayat 104 :

وَأَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya :*“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang – orang yang beruntung”*.(QS. Ali – Imran {3}:104).²²

Secara jelas Islam mengajarkan bahwa untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Hal ini dapat di artikan dalam nilai – nilai masyarakat. Adapun nilai kebaikan dan keburukan yang bersifat universal. Maka etika Islam mendasarkan diri pada nalar ilmu dan agama untuk menilai suatu perilaku manusia.

Adapun ayat suci Allah SWT yang lain menjelaskan tentang sebuah kejujuran dalam berbisnis yaitu pada Surat Al-Isra Ayat 35:

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كُنْتُمْ وَزِنُوهَا بِالْقِسْطِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *“Dan sempurnakan takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”*. (QS. Al-Isra {17}:35).

²¹ *Ibid*, 231

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemah* (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 50

Maksud dari ayat diatas adalah bahwa segala hal terutama dalam berbisnis harus bersikap jujur. Karena kejujuran adalah landasan etika yang paling penting.

Etika dalam berbisnis sangat diperlukan keberadaannya, karena dalam bisnis selalu menjalin kerjasama dengan orang lain. Setiap pengusaha dalam ekspansi usahanya akan berhadapan dengan relasi yang tentu saja memiliki karakter yang berbeda. Keberadaan etika bisnis bukan hanya untuk pelanggaran adat yang dapat merusak harmonisasi kerjasama, tetapi juga melalui etika bisnis islam non-muslim pun dapat memahami falsafah bisnis dan cara kerja dalam islam.²³

Pada saat pelaku bisis melaksanakan etika bisnis, maka mereka harus menghindari pelanggaran hokum atau norma – norma yang ada di masyarakat sehingga dapat terhindar dari citra yang buruk bagi perusahaan.²⁴

Untuk itu, terdapat tiga faktor penting dalam melaksanakan kegiatan bisnis suatu perusahaan, yaitu:

- a. Keterbukaan. Masyarakat ingin mengetahui dengan jelas tentang kegiatan perusahaan, posisi perusahaan harus jelas bagi para konsumen agar mereka dapat menilai secara objektif.
- b. Kejujuran adalah modal utama dalam melaksanakan kegiatan bisnis, jika perusahaan itu melakukan penipuan atas produk dan kegiatannya,

²³ Ernawati Usman, *Perilaku Produsen Dalam Etika Bisnis Islam* (Vol 4 No. 3 September 2007), 210.

²⁴ Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 51.

maka lama – kelamaan masyarakat akan tahu dan menilai bahwa perusahaan tersebut memiliki citra yang buruk, kejujuran meliputi tingkah laku perusahaan, mulai dari jajaran direksi, staf, dan karyawannya yang saling terkait.

- c. Rendah Hati. Perusahaan harus berupaya untuk tidak mengguakan kekuatan finansialnya untul hal – hal yang melanggar hukum atau memaksakan kehendaknya.²⁵

6. Prinsip – Prinsip Etika Bisnis Islam

Karena itu, dalam kepemimpinan harus berlandaskan prinsip – prinsip sebagai berikut:

- a. Tauhid

Tauhid merupakan landasan yang sangat filosofi yang dijadikan sebagai pondasi utama setiap langkah seorang muslim yang beriman dalam menjalankan fungsi kehidupan. Demikian dalam nilai –nilai keislaman yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan perdagangan.²⁶

Sebagai sumber utama etika Islam karena mengandung kepercayaan tentang kesatuan atau ke-Esaan Tuhan, tauhid merupakan dasar dan sekaligus motivasi untuk menjamin kelangsungan hidup, kecukupan, kekuasaan, dan kehormatan manusia yang telah di desain Allah untuk menjadi makhluk yang di muliakan.²⁷

²⁵ *Ibid.*, 51-52.

²⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Karya Dunia Terhormat Akhirat* (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009), 208.

²⁷ *Ibid.*, 107.

Tauhid merupakan wacana teologis yang mendasari segala aktivitas manusia, termasuk kegiatan bisnis. Tauhid menyadarkan manusia sebagai makhluk ilahiyah, sosok makhluk yang bertuhan. Dengan demikian, kegiatan berbisnis manusia tidak terlepas dari pengawasan Tuhan, dan dalam melaksanakan tidak terlepas dari pengawasan Tuhan, dan dalam melaksanakan titah Tuhan dalam Al-Quran juga disebutkan bahwa tauhid merupakan filsafat fundamental dari ekonomi Islam.²⁸

Dengan demikian ketauhidan sangat diperlukan dalam etika bisnis Islam. Karena mencerminkan bawa seseorang yang mengaku ke-Esaan Allah SWT akan selalu berperilaku sesuai dengan perintah Allah SWT.

b. Kejujuran

Dalam hal ini kejujuran adalah merupakan kunci keberhasilan suatu bisnis, kejujuran dalam pelaksanaan control konsumen, dalam hubungan kerja dan sebagainya.²⁹

Kejujuran pelaku bisnis untuk tidak mengambil keuntungan hanya untuk dirinya sendiri dengan cara menyuap, menimbun barang berbuat curang menipu, tidak manipulasi barang dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Dalam prinsip dari teori kejujuran dalam melaksanakan kegiatan produksi di lapangan adalah dengan produsen memberikan

²⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Busines And Economic Ethnic* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), 38.

²⁹ Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam* (Bandung: Alfabeta, 2013), 36.

informasi yang sesuai terkait bahan baku utama yang digunakan produsen dalam memproduksi barang pada kemasan produk.

c. Keseimbangan (Keadilan)

Prinsip keadilan bahwa setiap orang dalam berbisnis diperlakukan sesuai dengan haknya masing – masing dan tidak boleh ada yang dirugikan.³⁰ Dalam aktivitas dunia kerja dan bisnis, Islam mengharuskan untuk bersikap adil, tak terkecuali kepada pihak yang tidak disukai.

Konsep keadilan dalam ekonomi adalah Islam mengharuskan setiap orang untuk mendapatkan haknya dan tidak untuk mengambil hak orang lain. Dalam melakukan bisnis harus secara seimbang dan adil, sehingga dalam berbisnis akan menjadi manfaat.

Indikator dari prinsip keadilan dalam kegiatan produksi lapangan adalah dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan secara proposional misalnya pengaturan jam kerja dan insentif serta jaminan sosial bagi karyawan.

d. Kehendak Bebas

Manusia diberi kehendak bebas untuk mengendalikan kehidupan sendiri ketika Allah SWT menurunkannya ke bumi. Manusia diperbolehkan melakukan segala hal yang diinginkan selama tidak melanggar syariat. Dalam bisnis pun manusia diberi kebebasan

³⁰ *Ibid.*, 37.

memilih. Kebebasan itu merupakan kebebasan yang terbatas, terkendali dan terikat dengan keadilan yang diwajibkan Allah SWT.³¹

Indikator dari prinsip kebebasan dalam kegiatan produksi di lapangan adalah dengan produsen diberikan kebebasan mutlak untuk melakukan bisnis apapun sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan selama itu tidak melanggar aturan – aturan syariah serta tidak merusak kelestarian lingkungan hidup.

e. Tanggung Jawab

Kebebasan tanpa batas adalah suatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggungjawaban dan akuntabilitas untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertanggungjawabkan tindakannya.³²

Konsep ini berkaitan dengan konsep kesatuan, keseimbangan, semua kewajiban harus dihargai kecuali jika secara moral salah. Allah SWT menekankan konsep tanggung jawab moral tindakan seseorang. Utk memenuhi konsep keadilan dan kesatuan, manusia harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya.

f. Kebajikan

Kebajikan (Ihsan) suatu kebaikan terhadap orang lain didefinisikan sebagai tindakan yang menguntungkan orang lain

³¹ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani, 2019), 202.

³² *Ibid.*, 46.

dibandingkan orang yang melakukan tindakan tersebut dan dilakukan tanpa kewajiban apapun.³³

³³ Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 32.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian lapangan (*Field Research*) atau penelitian kasus, hal tersebut dapat dilihat dari segi lokasi penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai suatu kasus.¹

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lokasi. Penelitian ini dilaksanakan di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman Kotagajah Lampung Tengah.

2. Sifat Penelitian “

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, penelitian kualitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang bersumber dari aktifitas wawancara, pengamatan, dan penggalian dokument. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif karena data yang didapat langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud deskriptif kualitatif adalah memberikan data seteliti mungkin mengenai keadaan yang ada dilokasi.

¹Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Cet II, (Bandung: Remaja Radakarya, 2000), 85

Hasil penelitian ini berupa interpretasi peneliti secara deskriptif terhadap hasil yang didapat dari lapangan.

B. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.² Data merupakan hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka. Jadi, data dapat diartikan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi itu sendiri merupakan hasil pengolahan suatu data yang dapat dipakai untuk suatu keperluan.

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber aslinya, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.³

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat langsung dari tempat yang menjadi objek penelitian secara langsung dari sumber utamanya.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 172

³ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 103

yang mungkin tidak berhubungan langsung dengan sumber utama penelitian. Data sekunder bertujuan untuk melengkapi dan mendukung data primer.⁴ Data sekunder juga data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.⁵ Sumber data sekunder yang diperoleh penulis meliputi sejarah dan profil, produk – produk pada bmt mekar abadi aji sejahtera.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Guna memperoleh data yang diperlukan peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik yang dimana peneliti ingin mengetahui hal-hal dari narasumber yang lebih mendalam. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.⁶

⁴ Ismail Suardi Wekke, *Metodologi Penelitian Ekonomi Syariah* (yogyakarta: cv. Adi karya mandiri, 2019), hal 46

⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis* (jakarta PT Raja Grafindo Persada 2009),hal.42

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013),h.51

Wawancara dapat dilakukan secara semi terstruktur.⁷

Wawancara semi terstruktur yaitu bentuk wawancara yang sudah dipersiapkan, akan tetapi memberikan keleluasaan kepada responden untuk menerangkan agar panjang mungkin tidak langsung ke fokus bahasan/pertanyaan. Adapun fokus peneliti kepada data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan pihak BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera untuk mengetahui kebijakan yang dijalankan dengan baik, untuk melengkapi data penelitian.

2. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data – data langsung dari lapangan atau lokasi penelitian. Observasi sering disebut pengamatan yang dilakukan secara langsung yang menggunakan panca indra yang terdapat dalam suatu objek penelitian yang akan diteliti.

Peneliti melakukan observasi secara langsung ketempat penelitian tersebut dan melihat keadaan di lapangan untuk mengumpulkan data lapangan sehingga dapat ditarik kesimpulan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan peristiwa yang sudah lalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih

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

kredibel jika didukung oleh dokumentasi terkait penelitian yang diteliti⁸

Dalam penelitian ini data yang dicari dan dikumpulkan dari pimpinan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman dan seluruh karyawan yang bekerja di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman.

D. Teknik Penjamin Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sehingga teknik penjamin keabsahan data sangat diperlukan guna memastikan data yang didapatkan valid, reliabel dan objektif.

Peneliti akan menguji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Adapun dalam menguji kredibilitas data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data.

Triangulasi sumber untuk menguji keabsahan kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dengan beberapa sumber. Sehingga data yang telah diperoleh dari berbagai sumber tersebut dapat dideskripsikan, dikategorisasikan mana pandangan yang sama, yang berbeda maupun yang spesifik. Dengan demikian maka hasil data yang diperoleh bersifat faktual dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

⁸Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Bandung: Universitas pendidikan indonesia, 2010), 329

Teknik triangulasi yang banyak digunakan ialah memeriksa melalui sumber lainnya, hal ini dapat dicapai melalui:

1. membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi sesuatu dokumen yang berkaitan.
3. Membandingkan keadaan dan persepektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan karyawan⁹

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data diperoleh dari hasil observasi, wawancara catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁰

Data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi dari BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif maksudnya yaitu metode yang digunakan untuk mencari unsur – unsur, ciri – ciri, sifat – sifat suatu fenomena. Metode deskriptif dalam pelaksanaannya dilakukan melalui survei, studi kasus, studi komperatif, studi tentang waktu dan gerak, analisi

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, Cet. 19 (Bandung: ALFABETA), 271–73.

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 401

tingkah laku, dan analisis dokumenter.¹¹

Dalam penelitian kualitatif ini terdapat beberapa Langkah – Langkah dan proses analisis data, diantaranya:

1. Pengumpulan data

Tahap awal pertama dalam melakukan penelitian merupakan pengumpulan data. Jenis data yang dikumpulkan tersebut adalah data yang berafiliasi dengan penelitian untuk menjawab pertanyaan peneliti. Sehingga pada tahap ini, peneliti berupaya mencari kumpulan data yang sesuai dengan penelitian¹².

Berdasarkan pemaparan diatas, maka utama yang peneliti lakukan saat berada dilapangan, melakukan pencataan dan diwawancarai.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan bagian analisis data. Reduksi data berarti menajamkan, menggolongkan, menyederhanakan dan mengabstraksikan data dengan cara sedemikian rupa hingga simpulan – simpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.¹³

Dengan reduksi data, data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai macam cara dengan melalui seleksi ketat. Sehingga dalam penelitian ini peneliti berupaya menelaah Kembali secara keseluruhandata yang telah diperoleh, yakni data terkait peran

¹¹Suryana , *Metodologi Penelitian Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Bandung: Universitas pendidikan indonesia, 2010), 20

¹² Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif,” *jurnal alhadharah* vol 17, no. 33(juni 2018)85-86

¹³Hardani Dkk., *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, Cet. 1 (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), 160-162

pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, sehingga dapat menemukan dari rumusan masalah yang diteliti.

Kegiatan reduksi data dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data catatan hasil observasi, wawancara dan hasil dokumentasi mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, kemudian menyederhanakan dan memilah hal – hal yang dianggap penting dan berguna bagi penelitian serta membuang hal – hal yang dianggap tidak penting dengan bertujuan agar menjadi jelas dan mudah dipahami.

3. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaikan data. Dala penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori dan sejenisnya dengan mendisplaikan data maka akan memudahkan untuk meahami apa yang telah terjai, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.¹⁴

Dalam penelitian ini akan mendeskrifkan data berdasarkan fakta – fakta yang diperoleh dari lapangan yang dihasilkan dari observasi, wawancara pemimpin dan karyawan, dan data dokumentasi yang didapat pada BMT Mekar Abaadi Aji Sejahtera dengan secara rinci terkait fokus penelitian yang disajikan dengan teks deskriptif.

¹⁴Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D...*249

4. Verifikasi dan penyimpulan data

Kesimpulan data dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada berupa gambaran suatu objek yang sebelumnya remang remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini masih berupa hipotesis dan dapat menjadi teori jika didukung oleh data- data yang lain.¹⁵

¹⁵ *Ibid.*, 253

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Profil KSP - PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

1. Sejarah pendirian KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

Berawal dari kumpulan ibu-ibu rumah tangga yang terbentuk menjadi kelompok yang di beri nama “Mekar Abadi” yang dibina oleh PT BPRS TATAARTHA SWADAYA dan sekaligus memberikan pinjaman dengan tujuan kelompok untuk memutar uang sehingga menghasilkan keuntungan yang di bagi kepada anggota kelompok ibu-ibu yang berkecimpung didalamnya 3 (Tiga) tahun berjalan kelompok “Mekar Abadi” yang awalnya berjalan dengan sisitem konvensional mendapatkan keuntungan yang meningkat sehingga pada tahun 2008 tercipta sebuah ide dan kesepakatan untuk mengelola “Mekar Abadi” lebih serius lagi dan mengajukan izin mendirikan Badan Usaha Koperasi Simpan Pinjam yang berjalan dengan system syari’ah dengan alasan kami semua beragama islam dan lingkungan kami pondok pesantren maka kami sepakat mendirikan Koperasi dengan nama “ koperasi Syari’ah Mekar Abadi” dan telah memperoleh izin dari dinas koperasi Lampung Tengah dengan badan hukum Nomor : 04/BH/X.2/008 pada 12 Juni 2008 dan berstatus Koperasi Primer tingkat kabupaten yang mendapat wewenang membuka kantor pelayanan di seluruh kabupaten Lampung Tengah.¹

¹ Dokumentasi sejarah, Profil KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023

Untuk lebih mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dan anggota Koperasi terutama dalam permodalan maka, Bersama anggota yang berjumlah 20 (Dua Puluh) orang pendiri/inti menyetorkan dan membentuk modal awal berbentuk Simpanan Pokok dan Wajib dengan komposisi rincian sebagai berikut:

Table 4.1

| No. | Nama Anggota Pendiri | Simpanan Pokok | Simpanan Wajib |
|------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. | Sutrisno | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 2. | Sri Astuti | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 3. | Nuryati | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 4. | Sujono | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 5. | Shinta Hatalia | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 6. | Siti Mujayanah | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 7. | Lisufiyati | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 8. | Laili Wasrin | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 9. | Siti Asiah | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 10. | Rohati | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 11. | Linasikah | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 12. | Suyanto | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 13. | Ishan | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |

| | | | |
|---------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| 14. | Titin Sri Hartini | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 15. | Murniyati | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 16. | Sri Handayani | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 17. | Yatemi | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 18. | Marinah | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 19. | Amanah | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| 20. | Jaelani | Rp. 750.000,00,- | Rp. 160.000,00,- |
| Jumlah modal | | Rp. 15.000.000,00,- | Rp. 3.200. 000,00,- |

Anggota pendiri BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

Sumber: Rapat pendirian Koperasi Syari'ah Mekar Abadi.

Pada Pada tanggal 4 Oktober 2013 terjadi perubahan Anggaran Dasar Koperasi yang menyebabkan pergantian nama Koperasi menjadi “Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Mekar Abadi”. Selanjutnya pada tanggal 11 November 2013 yang sesuai dengan Kepmen Koperasi dan UKM RI No. 123/Kep/M.KUMKM/X/2004 yang menaikkan status Koperasi menjadi Koperasi Primer tingkat Provinsi yang mendapat wewenang membuka kantor pelayanan di seluruh Provinsi Lampung dengan Nomor: 547/III.11/K1b.usaha.kumkm.1/XI/2013 tentang Perubahan Anggaran Dasar.²

Pada bulan Maret tahun 2015 Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Mekar Abadi mulai mengelola serius dan Zakat, Infaq, Shadaqoh

²Dokumentasi, KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023

yang terkumpul di Baitul Maal dan sudah menyalurkannya sesuai aturan syarat dan ketentuan.

Pada tanggal 4 Maret 2016 terjadi perubahan Anggaran Dasar Koperasi yang menyebabkan pergantian nama koperasi menjadi “Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSP-PS) BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera” dengan disahkan oleh menteri koperasi dan UMKM RI Nomor:206/BH/PAD.2/X/III/2016 tanggal 18 Maret 2016. Dan memperbaharui izin usahan simpan pinjam dengan Nomor:10/SISP/Dep.1/III/2016 tanggal 15 Maret 2016

Dan untuk meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSP-PS) BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera mengajukan pembuatan Nomor Induk Koperasi (NIK) dari Kementrian Koperasi dan UMKM RI yang merupakan identitas Koperasi yang aktif secara kelembagaan maupun usaha.

Untuk mempermudah pelayanan kepada anggota Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSP-PS) BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera telah membuka 3 (tiga) Kantor Cabang dan 1 (satu) Kantor Kas Pelayanan yang masing-masing sudah memiliki manager cabang yang berkompeten.³

³Dokumentasi, KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023

2. Arti Logo BMT MAAS



Simbol utama serta asal mula nama Mekar Abadi Aji Sejahtera dari sifat kekeluargaan yang dimiliki serta kata Mekar (berkembang dan tumbuh besar), Abadi (abadi atau kekal), Aji (berharga dan bermatabat), Sejahtera (tentram, nyaman, dan makmur). Simbol yang memiliki tujuan dan saling keterkaitan serta tidak keluar dari syariat Islam. Dan didominasi dengan warna yang memiliki makna baik.

a. Arti dibalik Simbol (*Logo*):

1) BMT



Melambangkan singkatan dari nama sebutan lembaga keuangan mikro “baitul maal wat tamwil” atau pernghimpunan dana, yang produknya berjalan sesuai basis syari’ah yang didalamnya terdapat DPS (*Dewan Pengawas Syariah*) yang mengawasi jalanya kegiatan di bmt.

2) Segi 8 (delapan)



Melambangkan suatu kegiatan ekonomi islam dengan tujuan kemakmuran ekonomi islam di Indonesia dan diseluruh 8 arah mata angin.

3) Lingkaran Oval



Melambangkan rotasi, memiliki kecepatan, sesuatu yang berulang, tidak terputus, tidak memiliki awal atau akhir, abadi, memiliki kualitas, dapat diandalkan, sesuatu yang sempurna, serta melambangkan suatu ikatan kekeluargaan yang kokoh

4) MAAS

MAAS

Melambangkan singkatan dari nama Perusahaan yaitu Mekar Abadi Aji Sejahtera, yang memiliki makna sebagai berikut.

- a. MEKAR : Lembaga yang diibaratkan bunga yang tumbuh berkembang mekar indah,
- b. ABADI : keabadian atau kekal
- c. AJI : berharga atau bermartabat,
- d. SEJAHTERA: kemakmuran

Apabila digabung menjadi

“Lembaga yang diibaratkan bunga yang mekar indah selamanya, yang menjadikan anggotanya bermartabat, makmur dan sejahtera”.

5) Hijau



Menunjukkan warna bumi atau alam yang bermakna penyembuhan/kesehatan, tanaman dan pohon, kesuburan, pertumbuhan, muda, kesuksesan materi, pembaharuan, daya tahan, keseimbangan, persahabatan, dapat menenangkan pikiran dan merangsang kreatifitas.

6) Kuning



merujuk pada matahari, ingatan, imajinasi logis, energi sosial, kerjasama, kebahagiaan, kegembiraan, kehangatan, loyalitas, imajinasi, harapan, warna kuning merangsang aktivitas mental dan menarik perhatian.

7) Biru muda



memberikan kesan komunikasi, peruntungan yang baik, kebijakan, perlindungan, inspirasi spiritual, tenang, kelembutan, dinamis, kekuatan, kreatif.⁴

⁴Dokumentasi, KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023

3. Visi dan Misi KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

Tujuan di dirikannya BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota berlandaskan syari'at Islam, dengan:

a. Visi

Menjadikan Koperasi yang Sehat, Terpercaya yang mampu melayani anggotanya dengan ramah, Amanah, jujur berlandaskan Syariat Islam.

b. Misi

- a) Meningkatkan permodalan usaha anggota.
- b) Meningkatkan Sumber Daya Manusia pengelola yang kompeten.
- c) Mewujudkan Kesejahteraan anggota.

4. Produk Layanan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera adalah koperasi Syariah yang berjalan sebagai perusahaan jasa keuangan yang memiliki 2 (dua) produk unggulan anatra lain:

a. Produk Simpanan (*Deposit*).

Simpanan merupakan dana anggota yang dipercayakan kepada Koperasi berdasarkan akad wadi'ah atau akad lain yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah. Produk Simpanan KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diantaranya:

- 1) Simpanan *Mudharabah*
- 2) Simpanan *Wadi'ah yad al-dhamanah*

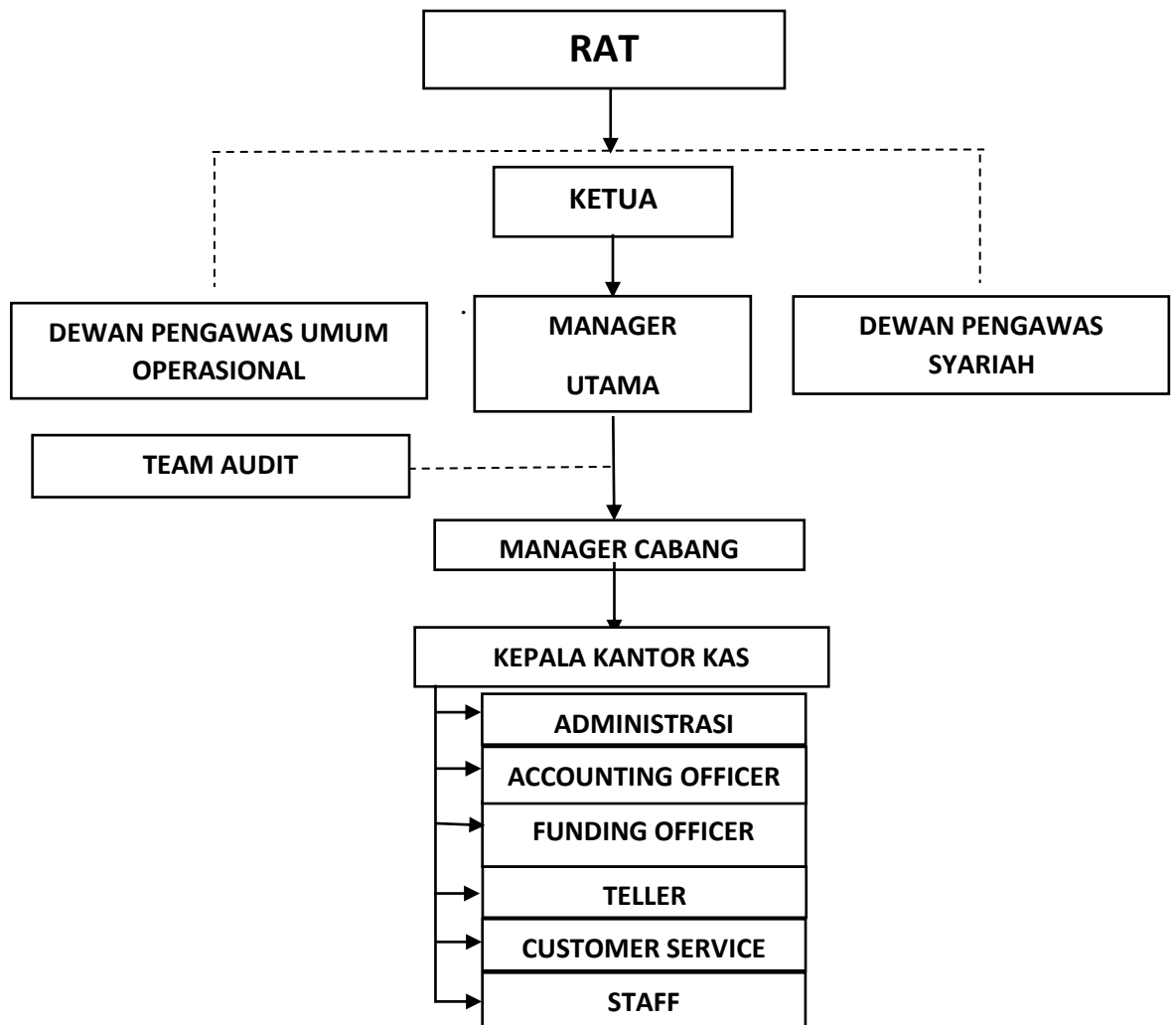
b. Pruduk Pembiayaan Syariah (*Financing*)

Pembiayaan Syariah merupakan penyediaan uang atau tagihan yang dipersamakan dengan itu berdasarkan persetujuan atau kesepakatan antar Koperasi dengan Anggota pembiayaan/yang dibiayai untuk mengembalikan uang atau tagihan tersebut setelah jangka waktu tertentu dengan imbalan sesuai dengan akad pembiayaan.

- 1) Pembiayaan *Murabahah* “jual beli”
- 2) Pembiayaan *Mudharabah* “kerja sama”
- 3) Pembiayaan *Musyarakah* “kerja sama lebih dari dua pihak”
- 4) Pembiayaan *Ijaroh* “sewa menyewa”
- 5) Pembiayaan *Qordul Hasan* “social atau tolong menolong”

5. Struktur Organisasi BMT MAAS

SUSUNAN ORGANISAI KSP-PS BMT MEKAR ABADI AJI SEJAHTERA KOTAGAJAH LAMPUNG TENGAH



gambar 4.2

Sumber : Struktur organisasi 2017

Didalam struktur organisasi KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam melaksanakan pembagian tugas/wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan kedudukan dalam organisasi yang tertulis dalam SOP karyawan/ti KSP-PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.⁵

B. Peran Pemimpin pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya karena pemimpin bertanggung jawab untuk merencanakan, membina, menggerakkan dan mengerahkan seluruh potensi yang ada disuatu perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan. Pemimpin dalam perusahaan juga bertanggung jawab atas pengelolaan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut sehingga untuk mencapai tujuan suatu perusahaan bukanlah hal yang mustahil untuk dicapai. Berikut merupakan aspek – aspek dalam penilaian kinerja, yaitu:

a. kemampuan pengambilan keputusan

Dalam pelaksanaan tugas yang diselesaikan karyawan jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan menjadi perhitungan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara peneliti oleh bapak arif yudianto selaku *account officer* mengatakan bahwa⁶

“Dalam pengambilan keputusan pemimpin kurang adanya interaksi antara atasan dengan karyawan sehingga seringkali terjadi *miss*

⁵ Dokumentasi, KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023

⁶ Arif Yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 Januari 2023

komunikasi bahkan ada beberapa karyawan yang kurang nyaman dalam penetapan keputusannya sehingga terjadi perbedaan pendapat”

Sebagaimana juga disampaikan oleh ibu Eka Widia Ningsih selaku founding officer mengatakan bahwa⁷

“Dalam pengambilan keputusan pemimpin sering kali menjadi dominan, artinya ke karyawan hanya sebagai formalitas rapat aja, bahkan dalam penetapan keputusannya lebih condong terhadap keinginan pemimpin”

Adapun perbedaan pendapat dengan Kisma Sima Tinda selaku teller mengatakan bahwa⁸

“Bagi saya pemimpin sudah cukup baik dalam pengambilan keputusan karena kami sebagai karyawan turut dilibatkan”

Pendapat lain juga diungkapkan oleh saudara Roudlotul Khutsiah selaku *Customer Servis* mengatakan⁹

“Dalam pengambilan keputusan saya rasa sudah cukup baik, untuk saya sendiri mengikuti aja keputusannya sebagaimana baiknya toh, pemimpin juga bertujuan demi kemajuan BMT”

Berdasarkan wawancara di atas dapat dijelaskan di dalam pengambilan keputusan pemimpin belum sepenuhnya baik, akan tetapi dari segi kemampuan pengambilan keputusan pemimpin sudah melakukan musyawarah terlebih dahulu melalui rapat tetapi sering kali keputusan yang dihasilkan tidak mengakomodir seluruh masukan karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi ini dapat menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

⁷Eka Widia Ningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

⁸ Kisma Sima Tinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

⁹Roudlotul Khutsiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Arif Yudianto yang berbunyi¹⁰

“Memotivasi yang diberikan oleh pemimpin mas, berbeda dari jika motivasi yang biasa orang lain lakukan berupa ucapan-ucapan bersifat membangun berbeda dengan bapak sutris beliau lebih kearah seperti pemberian punishment atau memberikan reward pada karyawan sebagai bentuk apresiasi agar para karyawan semangat didalam bekerja”

Didalam pendapatnya ibu eka widia ningsih beliau mengatakan¹¹

”Kalo untuk pemotivasian biasanya yang saya tangkap bapak, biasanya Ketika masuk ruangan dan melewati para karyawan dikala bekerja beliau selalu mengucapkan kerja yang ikhlas, semangat semangat, dan terkadang ucapan salam juga kepada karyawan”

Menurut saudara kisma simay tinda menuturkan¹²

“Untuk sejauh ini yang saya tau bapak jarang memberikan pemotivasian berupa ucapan ucapan, hanya menyediakan kata - kata yang bersifat membangun yang di pajang di dinding dan belau menuturkan tulis motto hidup kalian dan diletakkan di ruangan kerja masing – masing sebagai bentuk memotivasi diri sendiri untuk semangat bekerja”

Berbeda pendapat dari saudari roudhotul khutsiah beliau mengatakan¹³

“Saya pernah ditegur bahkan sampai dihukum Ketika saya terlambat hadir walaupun jam oprasional bekerja pukul 09:00 wib tetapi karyawan sudah diharuskan berangkat pukul 08:00 wib”

¹⁰Arif yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

¹¹Eka widia ningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

¹²Kisma simay tinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

¹³Roudlotul khutsiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan memotivasi dari Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera memotivasi para karyawannya dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. Dalam pemberian motivasi berupa *reward* pimpinan akan memberikan insentif, kompensasi, bahkan promosi jabatan sesuai dengan hasil kinerja karyawan diukur dengan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan dan prestasinya dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan.

Sedangkan pemberian motivasi berupa *punishment* pimpinan akan memberikan teguran hingga surat peringatan kepada karyawan yang berkinerja rendah dan tidak mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dengan tujuan karyawan akan lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan mengindahkan peraturan yang berlaku di perusahaan sangatlah cukup terlihat pada apa yang sudah diketahui dari beberapa sikap yang dilakukan pada karyawan yang mengandung value.

c. Kemampuan komunikasi

Kemudian untuk mengidentifikasi pemimpin dapat dilihat dari kemampuan berkomunikasi. Yang artinya dalam hal ini adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada karyawan dengan tujuan karyawan dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak. Untuk di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dirasa sudah cukup baik seperti yang di ungkapkan oleh bapak arif yudianto yang mengatakan.¹⁴

¹⁴ Arif yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

“untuk komunikasi kita sendiri para karyaawan terkadang lewat pesan whatsapp seperti group yang sudah disediakan ataupun menemui secara langsung”

sama halnya dengan pegakuan saudari kisma simay tinda yang mengatakan¹⁵

“kalo kita mas komunikasi biasanya kita lewat aplikasi whatsapp terkadang juga melalui japri ataupun informasi dari group BMT yang udah dibuat sama bapaknya”

Saudari roudothul khutsiah mengatakan bahwa¹⁶

“kalau komunikasi kita bisanya lewat group whatsapp mas, semisal kayak ada pengumuman apapun itu di share di group kalo untuk hal yang urgen bisa menghubungi atau betemu secara langsung dengan bapaknya”

Dan hal serupa diungkapkan juga oleh ibu eka widiya ningsih yakni¹⁷

“untuk sejauh ini mas, kita masih mengandalkan komunikasi via WA dan kalopun terkait hal- hal mendesak yang masih berkaitan dengan BMT yang perlu campur tangan pemimpin biasanya saya hubungi langsung pemimpinnya”

Dapat disimpulkan disini model komunikasi yang digunakan yaitu ada dua cara baik secara langsung sperti bertemu ataupun tidak langsung menggunakan media sosial”

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pada inidikator keempat ini, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain mengikuti keinginanya den gan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka Panjang sebuah perusahaan. Untuk hal ini bmt

¹⁵Kisma simay tinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

¹⁶Roudlotul khutsiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

¹⁷Eka widiya ningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 Januari 2023

mekar abadi aji sejahtera menerapkan hubungan kekeluargaan yang bersifat fleksibel antara pemimpin dan karyawan seperti yang disampaikan oleh saudari ratna fadila.¹⁸

“jadi mas, pemimpin tidak melakukan pengawasan secara ketat, hanya menunggu dari proses yang sudah karyawan selesaikan”

Pendapat lain di ungkapkan oleh ibu eka widiyaningsih¹⁹

“...bapak ya mas, kalo soal ngasih perintah tegas mas jelas jadi apa yang diperintahkan langsung saya kerjakan, makanya saya kalo komunikasi sama bapak kadang masih agak canggung tapi kadang bapak kalo lagi diluar kerja baik mas beda sama dikerjaan yak arena tuntutan si mas kalo kata saya”

Pendapat lain juga di ungkapkan oleh saudari kisma simay tinda²⁰

“saya pernah menerima kritik, dan koreksi dari pemimpin setelah kesalahan terjadi jika ada kesalahan langsung saya perbaiki”

Dan pendapat lain juga di sampaikan oleh roudhotul khustiah²¹

“dengan cara karyawan dituntut untuk melaksanakan sesuai standar operasional prosedur yang sudah di tetapkan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera seperti kedisiplinan dengan harapan dapat meningkatkan profesionalitas kerja masing – masing”

Dapat disimpulkan terkait kemampuan mengendalikan bawahan sudah cukup baik dikarenakan pemimpin melakukan perintah atas dasar SOP pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dan pada kepemimpinannya dilakukan secara fleksibel sehingga jika terjadi suatu masalah antara pimpinan dengan karyawan masih dapat di selesaikan dengan cara

¹⁸Ratna Fadila, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

¹⁹Eka Widiyaningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²⁰Kisma Simay Tinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²¹Roudhotul Khustiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

kekeluargaan atau di bicarakan hanya saja karyawan perlu sedikit membuang rasa canggung terhadap pemimpin.

e. Tanggung jawab

Indikator kelima yaitu tanggung jawab, seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib pemimpin tanggung, memikul jawab, segala sesuatu atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Dari segi tanggung jawab BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera yang sepenuhnya diampu oleh pemimpin seperti yang di sampaikan oleh bapak Arif Yudianto²²

“jika terjadi suatu masalah pada kinerja karyawan atau pada susatu hal yang merugikan pada BMT pemimpin ikut andil dalam penyelesaian masalah bahkan resiko mutlak ditanggung oleh pimpinan”

Pendapat lain diungkapkan oleh saudari eka widia ningsih.²³

“terkait gaji para karyawan alhamdulillah mas, sampai detik ini belum pernah sampai terhutangdan kalopun didalam bekerja bapak tidak mendampingi tapi tidak juga membiarkan jadi kebanyakan dari kami cumin mengikuti apa kata pimpinan soalnya kalua mau usul juga jarang diterima udah si menurut say aitu aja”

Hal serupa juga diungkapkan juga oleh roudotul khutsiah²⁴

“...kalo untuk soal tanggung jawab mas alhamdulillah sampai saat ini yang saya rasakan bapak cukup tanggung jawab bahkan untuk gaji karyawanpun selalu tepat waktu bahkan sebelum jatuh tempo pimpinan sudah memberikan”

Pendapat lain diungkapkan oleh saudari kisma simay tinda²⁵

²²Arif Yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²³Eka Widiya Ningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari

²⁴Roudlotul Khutsiah, wawancara Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

“...kalaupun terkait tugas saya sendiri jarang didampingi mas, mengingat saya bertugas dibagian teller sudah cukup lama sekitar tiga tahun ini jadi pemimpin sudah menaruh kepercayaan pada saya kalopun terjadi saya akan langsung komunikasikan dengan bapak”

Jadi kesimpulannya yaitu dari segi tanggung jawab disini pemimpi mampu melaksanakan tanggung jawab secara maksimal dan sesuai kemampuannya demi kepentingan perusahaan itu sendiri, mampu menanggung semua elemen yang ada di perusahaan akan tetapi pemimpin juga harus mempertimbangkan saran atau kritik dari karyawan karena kemungkinan yang dilakukan oleh karyawan bersifat membangun perusahaan dan kemajuan itu sendiri.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Indikator terakhir untuk mengetahui kemampuan mengendalikan emosional pemimpin karena dalam hal ini sangat penting bagi keberhasilan perusahaan terkhusus hidup masing – masing. Semakin baik kita dalam mengendalikan emosional semakin mudah kita akan menjalankan aktifitas. Kemampuan dalam mengendalikan emosional pemimpin pada BMT mekar abdi aji sejahtera terkesan sudah cukup baik hal ini di ungkapkan oleh bapak arif yudianto yakni²⁶

“Bapak bisa dibidang orangnya tegas, serius beliau mengajarkan untuk menjalankan tugas harus sesuai dengan apa perintahnya dan jarang menerima saran dari kami lebih banyak dari pemikiran sendiri dalam mengambil keputusan”

²⁵Kisma Simay Tinda, wawancara Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²⁶Arif yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

Pendapat lain juga disampaikan oleh ibu eka widiyaningsih yang mengatakan²⁷

“...Kalo soal pengendalian emosional bapak cukup baik, tegas, dan taat peraturan terlebih dalam hal pendisiplinan udah si mas itu aja menurut saya”

Pendapat lain disampaikan oleh kisma simaytinda yang mengatakan²⁸

“...untuk yang saya rasakan sendiri bapak sebenarnya orangnya profesional dalam artian beliau tidak mencampuradukan apa yang menjadi masalah pribadi larut dalam pekerjaan walaupun sering kali bapak berusaha menutupinya tapi kadang terlihat dari raut wajah Ketika saya bertemu di ruangan beliau”

Pendapat lain disampaikan oleh roudotul khutsiah²⁹

“...bapak sebenarnya baik orangnya kadang pas lagi mood bagus beliau mengajak karyawannya liburan bareng kepantai dikala hari libur”

Dapat disimpulkan bahwa tingkat pengendalian emosional dari pimpinan sangat baik ditunjukkan dengan cara menjaga hubungan keakraban dengan karyawan seperti mengajak liburan kepantai Bersama di waktu hari libur dan sikap profesionalitas kedisiplinan yang diterapkan didalam pekerjaan

C. Kinerja Karyawan Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

Didalam peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang fundamental dan menjadi peranan penting didalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan oleh karena itu dengan kualitas dan kuantitas karyawan yang meningkat dapat mencapai efektifitas dan efisien dalam bekerja berikut merupakan aspek – aspek dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

²⁷eka widiyaningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²⁸kisma simaytinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

²⁹roudotul khutsiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

a. Kuantitas

Ukuran kuantitas merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT mekar abadi aji sejahtera. Berdasarkan wawancara peneliti oleh bapak Sutrisno, S.E selaku pimpinan mengatakan³⁰

“untuk target dari BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera alhamdulillah kini sudah mempunyai tiga cabang di beberapa tempat yang tersebar di beberapa daerah seperti tulang bawang, traya dan kotagajah khususnya di dusun kauman yang sekarang ini menjadi pusat pada cabang BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dan sebisa mungkin kami memberikan pelayanan semaksimal mungkin di setiap cabang dengan sepenuh hati”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh arif yudianto mengatakan bahwa³¹

“...kalo sajah ini mas pada peningkatan kuantitas yakni udah banya si mas dari sebelum sebelumnya seperti bertambahnya cabang cabang di beberapa tempat, nasabah, alat alat kantor sebagai penunjang karyawan saat kerja”

Dapat dikatakan bahwa pada aspek indikator kuantitas pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera sudah cukup baik dengan ditandai adanya beberapa cabang yang berdiri yang tersebar di beberapa daerah, bertambahnya minat pada nasabah yang mulai menabung pada BMT serta beberapa peralatan kantor guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan .

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan

³⁰Sutrisno, S.E Wawancara Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

³¹Arif yudianto, wawancara karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

kecakapan dan kemampuan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh bapak sutrisno s.e mengatakan sebagai berikut.³²

“kalo untuk kualitas ya mas alhamdulillah, sampai sekarang kami belum pernah menerima complain dari nasabah atas Tindakan yang merugikan sebisa mungkin kami menekan sekecil mungkin resiko – resiko yang kemungkinan bakal terjadi bukan hanya itu kami juga memberikan pelatihan kepada karyawan supaya dapat bertambah kemampuan dan wawasan yang dilakukan oleh karyawan agar kedepannya dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh Ratna Fadhila mengatakan bahwa³³

“sejauh ini mas kalo untuk peningkatan skill karyawan pemimpin pernah mengajak kami kepelatihan di OJK Bandar Lampung, seminar yang berhubungan dengan kebutuhan pada BMT ya mungkin harapannya kami ini adanya peningkatan didalam pekerjaan jadi kami lebih mudah dengan adanya penambahan wawasan”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh roudhlotul khutsiah mengatakan bahwa³⁴

“kalo untuk pelatihan saya belum pernah dapat mas karena juga saya termasuk orang baru tapi saya langsung diberikan arahan dan pengawasan langsung oleh pimpinan yang harapannya saya bisa cepat beradaptasi”

Dapat di simpulkan bahwa dari aspek kualitas di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera sudah cukup baik dengan adanya pemberian pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan

³²Sutrisno, S.E Wawancara Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

³³Ratna fadhila, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

³⁴Roudlotul khutsiah, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari

untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan terbukti dengan berdirinya cabang – cabang yang tersebar di beberapa daerah.

c. Ketepatan waktu

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, seberapa cepat, atau dalam periode apa. Merupakan tingkat aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang dinyatakan awal bekerja sampai di selesaikan pada waktu yang di tetapkan, berdasarkan wawancara peneliti oleh bapak Sutrisno S.E mengatakan.³⁵

“...sebisa mungkin karyawan untuk kehadiran tepat waktu supaya didalam pelaksanaan pekerjaan tidak terhambat karena keterlambatan dari beberapa karyawan dan didalam pelaporan buku besar diusakan tepat waktu jangansampai terjadi keterlambatan karena sudah harus berganti kepelaporan selanjutnya di takutkan jika terjadi keterlambatan akan menumpuk dan tidak terupdate”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh kisma simay tinda mengatakan bahwa³⁶

“soal ketepatan waktu dalam hal pelaporan saya sudah usahan sebisa mungkin tepat waktu mas dan sesuai perintah bapak walau pada akhirnya masih diluar harapan dikarenakan keadaan yang terjadi di luar kehendak kami”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh sri astuti mengatakan bahwa³⁷

“...pernah mas kejadian paswaktu mati lampu nah disaat kami lembur buat laporan yang mestinya harus segera mungkin diselesaikan waktu kami terpotong karena harus ngidupin jenset dulu supaya ada penerangan walaupun agak telat tapi alhamdulillah selesai”

³⁵Sutrisno,S.E Wawancara Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

³⁶ Kisma Simay Tinda, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

³⁷Sri Astuti, Wawancara Bendahara Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

Dapat disimpulkan bahwa pada aspek ketepatan waktu kurang baik walaupun telah diupayakan oleh pimpinan dalam aspek ketepatan waktu sebisa mungkin untuk menekan resiko sekecil mungkin akan tetapi tidak dapat terhindarkan ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan menjadi salah satu faktor tidak terealisasinya pada aspek ini.

d. Efektifitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar berdasarkan hasil wawancara peneliti oleh bapak Sutrisno S.E beliau mengatakan sebagai berikut

“...kami menyediakan beberapa fasilitas seperti ac, computer, printer foto kopi dan fasilitas lainnya guna menunjang tercapainya keberhasilan perusahaan dan diharapkan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan didalam melaksanakan tugasnya”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh arif yudianto mengatakan bahwa³⁸

“untuk didalam pekerjaan mas alhamdulillah fasilitas disini cukup memadai sebagai penunjang pekerjaan”

Berdasarkan wawancara penelitian ibu eka widiya ningsih mengatakan bahwa³⁹

“...pernah ketika motor saya rusak mas, saya dipinjami motor oleh bapak supaya tidak menjadi pengahambat ketika saya kerja, tapi dengan adanya bantuan dari bapak saya jadi tambah semangat bekerja”

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa tingkat efektifitas yang dilakukan sudah diupayakan dan berusaha dimaksimalkan dengan

³⁸Arif yudianto, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 januari 2023

³⁹Eka widiya ningsih Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari

pemberian beberapa fasilitas untuk menunjang pelaksanaan yang dilakukan oleh para karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman didalam bekerja.

e. Effisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar. Berdasarkan wawancara peneliti oleh bapak Sutrisno S.E mengatakan bahwa.⁴⁰

“...terkadang para karyawan melakukan lembur kerja di kantor di waktu waktu tertentu saja seperti akhir tahun karena harus menyelesaikan laporan akhir tapi juga kadang saya bolehkan untuk menyelesaikan di rumah masing – masing jika memang dirasa benar – benar tugas tersebut bisa dikerjakan karyawan di rumah”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh ibu eka widia ningsih mengatakan bahwa⁴¹

“...dan biasanya mas kita kalo lembur itu sering pada akhir bulan atau akhir tahun karena biasanya kan buat laporan kalo dibilang capak ya capek mas, cumin sebisa mungkin harus kita selesaikan”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh kisma simay tinda mengatakan bahwa⁴²

“ya kadang si mas saya juga bantu bantu karyawan lain biar cepet juga selesai pekerjaannya ya karena gak mungkin juga mas saya pulang duluan semisal yang lain belum kelar”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan sudah cukup baik karena

⁴⁰Sutrisno, s.e Wawancara Pimpina Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2023

⁴¹Eka widiya ningsih, wawanara karyawan bmt mekar abadi aji sejahtera, 9 januari 2023

⁴²Kisma Simay Tinda Wawancara Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2023

walaupun dirasa terkesan terlalu memaksa namun terbilang cukup baik karena benar - benar di upayakan untuk menekan resiko sekecil mungkin di kemudian hari.

f. kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dan tingkatan dimana tolak ukur karyawan mempunyai semangat, komitmen kerja dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh kantor berdasarkan wawancara peneliti oleh bapak Sutrisno S.E beliau mengatakan.⁴³

“...Pada penempatan didalam pelaksanaan pekerjaan saya sudah berusaha menempatkan karyawan berdasarkan status Pendidikan, umur, Riwayat hidup pada saat karyawan mendaftarkan pekerjaan di awal kali agar harapanya di kemudian hari karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai kemampuannya”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh ibu eka widia ningsih mengatakan sebagai berikut⁴⁴

“kalo untuk pekerjaan mas, saya kan di tugaskan di lapangan jadi saya keliling rumah - rumah nasabah kalo soal hambatan yang terjadi dilapangan pastilah ada tapi tetep bisa saya handel karena saya juga gak sendiri saya sama mba ratna sebagai partner kerja saya”

Berdasarkan wawancara peneliti oleh saudari ratna fadhila mengatakan sebagai berikut.⁴⁵

“...jadi mas saya itu mengalami musibah seperti ban motor bocor saat menghampiri rumah – rumah nasabah, tapi biasanya saya talangi dulu buat tambal ban pake duit pribadi nah sesampai di kantor duitnya diganti sama pimpinan”

⁴³Sutrisno, S.E Wawancara Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2023

⁴⁴ Eka Widiya Ningsih, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2023

⁴⁵ Ratna Fadhila, Wawancara Karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2023

Berdasarkan wawancara peneliti oleh saudari kisma simay tinda mengatakan⁴⁶

“...alhamdulillah mas untuk sejauh ini tidak ada hambatan kalopun ada sudah pasti saya melaporkan pada pimpinan tapi kadang saya minta tolong kekaryawan lain dulu buat bantuin saya dulu sebelum melapor kepemimpin selagi masih bisa diatasi oleh saya saya coba dulu”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin sudah melakukan penempatan karyawan pada kesesuaian kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan berdasarkan status Pendidikan, umur dan Riwayat hidup sehingga dalam aspek kemandirian menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah.

⁴⁶Kisma simay tinda, wawancara karyawan bmt mekar abadi aji sejahtera, 9 januari 2023

D. Analisa Data

1. Analisis Peran Pemimpin Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan *asset* yang berharga bagi perusahaan karena kinerja mereka sangatlah berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Peran pemimpin sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan tentunya akan berpengaruh pada pola pikir para karyawan yang akan selalu bersemangat dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja dan profitabilitas bagi BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera. Tentunya dalam sebuah organisasi atau perusahaan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu

a. kemampuan pengambilan keputusan

Berdasarkan hasil penelitian pada segi aspek didalam pengambilan keputusan pemimpin belum sepenuhnya baik, akan tetapi dari segi kemampuan pengambilan keputusan pemimpin sudah melakukan musyawarah terlebih dahulu melalui rapat tetapi sering kali keputusan yang dihasilkan tidak mengakomodir seluruh masukan karyawan sehingga menimbulkan ketidak puasan pada karyawan. Dalam pengambilan keputusan pemimpin harus bertindak adil tidak memihak siapapun sehingga karyawan merasa dihargai keberadaanya.

b. Kemampuan memotivasi

Memotivasi (*motivating*) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Dalam hal ini memotivasi karyawan didalam pekerjaan tentu beragam sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dalam artian sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kemampuan memotivasi dari Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera sudah terbilang cukup baik, memotivasi para karyawannya dengan cara memberikan *reward* dan *punishment*. Dalam pemberian motivasi berupa *reward* pimpinan akan memberikan insentif, kompensasi, bahkan promosi jabatan sesuai dengan hasil kinerja karyawan diukur dengan seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan dan prestasinya dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan

c. Kemampuan komunikasi

Pada kemampuan ini komunikasi menjadi aspek yang tidak kalah penting karena menjadi sebab penjembatani segala informasi pada pelaksanaan pekerjaan dengan adanya komunikasi yang baik

maka akan tercipta sebuah hubungan yang baik dan didalam pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik juga.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Pada kemampuan ini peran pemimpin dituntut untuk dapat mengambil sikap terhadap segala situasi kondisi yang dihadapi karyawan dalam hal ini pemimpin harus jeli dan mempunyai kepekaan terhadap apa saja yang menjadi hambatan didalam sebuah perusahaan terlebih apa saja yang menjadi hambatan bagi karyawan sehingga pemimpin dapat mengakomodir apa saja yang terjadi dan menekan tingkat resiko yang akan terjadi sekecil mungkin.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kunci dari setiap pemimpin lakukan atas segala perintah yang sudah dijalankan oleh para karyawan dalam hal ini pemimpin dapat dinilai bagaimana sikap pertanggung jawaban atas segala resiko yang ditanggung.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Pada kemampuan terakhir ini dapat diketahui bahwa pengendalian emosional dari pemimpin sudah cukup baik ditunjukkan dengan cara pimpinan lakukan untuk menjaga hubungan keakraban dengan baik terhadap karyawan seperti yang sudah pimpinan lakukan dengan mengajak karyawan berlibur Bersama guna membangun kenyamanan dan hunungan emosional yang lebih baik sehingga para anggota BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera saling memahami.

2. **Analisi Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera**

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan *asset* yang berharga bagi perusahaan karena kinerja mereka sangatlah berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Peran pemimpin sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan tentunya akan berpengaruh pada pola pikir para karyawan yang akan selalu bersemangat dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan profitabilitas bagi BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

Pimpinan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam menjalankan peran dilihat dari fungsinya sebagai pemimpin mulai dari membuat perencanaan (*planning*) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan dan pengembangan karir, memberi kebijakan *reward* dalam rangka mendorong kinerja karyawan agar lebih meningkat dan memberikan fasilitas sebagai penunjang kerja seperti menyediakan komputer, AC, alat tulis kantor yang diharapkan dapat membuat karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta perlu adanya uang transportasi dan uang pemeliharaan kendaraan tambahan. Dengan demikian para karyawan diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan

tidak hanya dilihat dari segi materi namun sekaligus mengembangkan potensi dan SDM yang dimiliki para karyawan dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir..

Pimpinan BMT mekar abadi aji sejahtera memberi pengarahan kepada karyawan dengan cara memberikan informasi secara jelas terkait jadwal dan pembagian tugas kepada karyawan, memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terbuka kepada karyawan untuk membantu karyawan yang kesulitan melaksanakan tugasnya, serta memberi saran yang membangun kepada para karyawan.

Tabel 4.3

Peran Pemimpin

| No | Aspek Penilaian Kinerja | Hasil |
|----|---------------------------------|---|
| 1 | kemampuan pengambilan keputusan | Dalam pengambilan keputusan belum sepenuhnya baik seperti halnya keputusan yang dihasilkan cenderung tidak dan bahkan belum mengakomodir seluruh masukan karyawan |
| 2 | Kemampuan memotivasi | Pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan BMT Mekar Abadi berupa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian <i>reward</i> (insentif hingga kompensasi) 2. promosi jabatan sesuai dengan hasil kinerja karyawan |

| | | |
|---|---------------------------------|---|
| | | 3. memberkan teguran atau <i>punishment</i> kepada karyawan (memberikan teguran hingga surat peringatan kepada karyawan yang berkinerja rendah dan tidak mentaati peraturan) |
| 3 | Kemampuan komunikasi | Keampuan kominikasi yang diterapkan dan digunakan oleh pemimpin BMT Mekar Abadi yaitu dengan komunikasi dua cara yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi secara langsung seperti bertemu dengan para pegawai 2. Komunikasi secara tidak langsung seperti menggunakan media sosial |
| 4 | Kemampuan mengendalikan bawahan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terkait kemampuan mengendalikan bawahan yang diterapkan pemimpin BMT Mekar Abadi sudah melakukan perintah atas dasar SOP pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera 2. Kepemimpinan dilakukan secara fleksibel |
| 5 | Tanggung jawab | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab akan tugas-tugasnya sebagai pemimpin hingga 2. Bertanggung jawab terkait dengan masalah yang ditimbulkan akibat kelalaian karyawan 3. Pemimpin BMT juga selalu mempertimbangkan saran dan juga kritik dari karyawan |

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| 6 | Kemampuan mengendalikan emosional | <p>Pimpinan BMT Mekar Abadi dinilai sangat baik dalam mengendalikan emosionalnya :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin BMT Mekar Abadi selalu menjaga hubungan keakraban dengan karyawan (mengajak liburan kepantai bersama di waktu hari hari libur) 2. Sikap profesinalitas kedisiplinan yang di terapkan didalam pekerjaan |
|---|-----------------------------------|--|

Tabel 4.4

Kinerja Karyawan

| NO | Aspek Kinerja karyawan | Hasil |
|----|------------------------|--|
| 1. | Kuantitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian pelatihan yang di terapkan oleh BMT Mekar Abadi kepada karyawan ditujukan guna meningkatkan kemampuan dan wawasan karyawan 2. Membuka cabangnya di daerah lain sehingga berdirinya cabang – cabang BMT yang kemuadian tersebar di beberapa daerah. |
| 2. | Kualitas | <ol style="list-style-type: none"> 1.integritas karyawan yang cukup berkompeten di bidangnya masing – masing. 2. meningkatnya wawasan pada karyawan d bidangnya masing – masing. |

| | | |
|----|-----------------|--|
| 3. | Ketepatan waktu | Tingkat aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sangat di perhatikan mulai dari kapan waktu para karyawan awal bekerja sampai di selesaikan pada waktu yang di tetapkan. |
| 4. | Efektifitas | Pemaksimalan upaya tersebut dilakukan dengan pemberian beberapa fasilitas kepada para karyawan untuk menunjang pelaksanaan yang dilakukan oleh para karyawan sehingga karyawan bisa merasa nyaman didalam bekerja |
| 5. | Effisien | Pada aspek efisien yang diterapkan BMT Mekar Abadi dinilai sudah sesuai dengan prosedur dan proses (melakukan efisiensi pada pengeluaran biaya-biaya tanpa merugikan pihak lain) |
| 6. | Kemandirian | Penempatan karyawan pada kesesuaian kemampuan yang dimiliki oleh para karyaan berdasarkan status Pendidikan, umur dan juga riwayat hidup sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah |

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan BMT mekar abadi aji sejahtera selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya

untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. segi pengambilan keputusan belum sepenuhnya mengakomodir sehingga kurangnya memberikan kepuasan terhadap sehingga masih perlu adanya evaluasi.

Dalam menjalankan peran sebagai Pimpinan pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera mulai dari, sudah cukup baik. Akan tetapi, beberapa karyawan mengatakan kepemimpinan yang begitu terlalu berlebihan berdampak kepada kurangnya rasa tanggung jawab dan hilangnya semangat karyawan terhadap tugas yang di berikan serta terdapat beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan adanya pengambilan keputusankerja yang menyebabkan karyawan tidak puas sehingga ditakutkan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera bahwasannya seorang pimpinan sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan beberapa aspek, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosional, dan Tanggung Jawab pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pimpinan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan terlihat para karyawan berpendapat Pimpinan terkadang memiliki sikap yang dominan didalam memimpin pada pengambilan keputusan, sehingga akan berdampak penurunan pada kualitas perusahaan tersebut karena hilangnya semangat karyawan didalam bekerja, kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugas yang diberikan dan terdapat beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan keputusan pimpinan akan tetapi selebihnya para karyawan merasa puas dengan peran

pemimpin di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dalam menjalankan kepemimpinannya.

B. Saran

1. Pemimpin pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera harus lebih mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan supaya lebih terakomodir sehingga membuat karyawan puas dalam pengambilan keputusan.
2. Untuk karyawan diharapkan lebih ditingkatkan kembali dalam hal kedisiplinan seperti ketepatan waktu yang masih dirasa kurang baik, guna mempercepat tercapainya visi misi ataupun tujuan yang akan dicapai pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz, Etika Bisnis Perspektif Islam (Bandung: Alfabeta, 2013),
- Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhamad Fahri Farid Dkk, Hrd Syariah, Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2014
- Agus Arijanto, Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012)
- Ahmad Ishlah , “Pengaruh peran kepemimpinan lingkungan kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja aparat desa,” jurnal ilmu dan riset penelitian (2021).
- Ahmad Rijali, “Analisis Data Kualitatif,” jurnal alhadharah vol 17, no. 33(juni 2018)
- Ali Hasan, Manajemen Bisnis Syariah Karya Dunia Terhormat Akhirat (Yogyakarta : Pustaka Belajar, 2009),.
- Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014) dikutip oleh Maria Ulfa, Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard, (Kudus: Jurnal Ekonomi Syariah Volume 3 Nomor 2, 2015),
- Arif Yudhianto, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera 3 januari 2022
- Christianto Dedy Setyawan, Sariyatun Sariyatun, and Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, “Pemimpin Ideal dan Karakteristik yang Didambakan dalam Menjawab Tantangan Zaman,” Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series 5, no. 1 (January 3, 2022): 99, <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57778>.
- Dedi Rianto Rahadi, Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Malang:Tunggal Mandiri Publishing,2010),.
- Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemah (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013),
- Dokumentasi sejarah, Profil KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023
- Dokumentasi, KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera diperbaharui maret 2017, 17 juni 2023
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:kencana,2017) hal, 213

Eka widia ningsih, Wawancara Kepada Funding Officer BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 juni 2023

Eka, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2022

Ernawati Usman, Perilaku Produsen Dalam Etika Bisnis Islam (Vol 4 No. 3 September 2007)

Febina Aulia Prasasti, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi, (Bekasi: Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, Volume 2 Nomor 3, 2016),

Fika, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 9 januari 2022

Hardani Dkk., Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Cet. 1 (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020),

Hidayat, Kepemimpinan Dan Supervise Pendidikan. (Banten: YPSIM.2019),

Husein Umar, Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis (jakarta PT Raja Grafindo Persada 2009).

Imam Muslimin, Pemimpin Perubahan, (malang uin-maliki press,2003) -25

Irham Fahmi, S.E, M.Si. Manajemen Kepemimpinan cetakan kedua 2013 alfabeta bandung,

Ismail Suardi Wekke, Metodologi Penelitian Ekonomi Syariah (yogyakarta: cv. Adi karya mandiri, 2019),

Kemendikbud “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Daring” diakses 24 november 2022, kbbi. Kemendikbud.go.id.

Kisma simay tinda, wawancara kepada teller BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera,9 juni 2023

Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet II, (Bandung: Remaja Radakarya, 2000),

Malayu, S.P. Hasibuan, Manajemen Dasar,

Moehariono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), dikutip dalam buku M. Ma'ruf abdullah, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo,2014),.

Moh. Pabandu Tika, Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),.

Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013),

Pedoman Penulisan Skripsi, Institute Agama Islam Negeri Metro, 2018.

Rafik Issa Beekum, Etika Bisnis Islam (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004),.

Ratna Fadila, Wawancara Kepada Funding Officer BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera 9 juni 2023

Ratna, wawancara karyawan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 3 januari 2022

Roudhotul Khutsiah, wawancara Customer Service BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, 7 juni 2023

Samsudin, Penerapan Fungsi – Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (makasarjurnal idaarah volume 1 nomor 1, 2017),

Siswanto, Pengantar Manajemen, (Bandung:PT Bumi Aksara,2012), 7

Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015),

Sri Astuti, Wawancara Kepada Bendahara 6 Juni 2023

Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D...

Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D, Cet. 19 (Bandung: ALFABETA),

Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2013),h.51

Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2013), 401

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

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

Suryana, Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, (Bandung: Universitas pendidikan indonesia, 2010)

Susilo martoyo, Pengetahuan Dasar Manajemen Dan Kepemimpinan, (Yogyakarta: bpfe,1998),

Sutrisn, S. E Wawancara kepada pimpinan BMT Mekar abadi aji sejahtera, 5 juni 2023

Sutrisno S,E. Pimpinan BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera, wawancara tanggal 18 oktober 2021

Sutrisno, S.E Wawancara Kepada Pemimpin BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera,5 Juni 2023

Veithzal Rivai, Islamic Business And Economic Ethnics (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 38.

Wasiman, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Kota Batam, Jurnal Akrab vol.3 no. 1 edisi febuari 2018, 3

Yayat M. Dasar – Dasar Manajemen,(Jakarta PT Grasindo 2001),04

Yohny Anwar dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2016),89

Yusuf Qardhawi, Norma dan Etika Ekonomi Islam (Jakarta: Gema Insani, 2019), 202.



**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

Nomor : B-2259/ln.28.1/J/TL.00/06/2023
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Yushistira Ardana(Pembimbing 1)

di-
Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : **AHMAD NUR MUKHLISIN**
NPM : 1602040173
Semester : 14 (Empat Belas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : **PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BMT MEKAR ABADI AJI SEJAHTERA)**

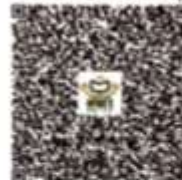
Dengan ketentuan sebagai berikut :

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 Juni 2023
Ketua Jurusan,



Yudhistira Ardana
NIP 198906022020121011

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://sisimik.metrouniv.ac.id/v2/cek-suratbimbingan.php?npm=1602040173>. **Token = 1602040173**



**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-2306/In.28/D.1/TL.00/06/2023
Lampiran :-
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan BMT Mekar Abadi Aji
Sejahtera Dusun Kauman
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2308/In.28/D.1/TL.01/06/2023, tanggal 23 Juni 2023 atas nama saudara:

Nama : **AHMAD NUR MUKHLISIN**
NPM : 1602040173
Semester : 14 (Empat Belas)
Jurusan : Ekonomi Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman)".

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 23 Juni 2023
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



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

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

SURAT TUGAS

Nomor: B-2308/In.28/D.1/TL.01/06/2023

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

Nama : **AHMAD NUR MUKHLISIN**
NPM : 1602040173
Semester : 14 (Empat Belas)
Jurusan : Ekonomi Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera Dusun Kauman, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera dusun kauman)".
 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

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 23 Juni 2023

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001



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

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : A. Nur Mukhlisin

Fakultas/Jurusan : FEBI/ESy

NPM : 1602040173

Semester/TA : XIII/2022

| NO | Hari/Tgl | Hal Yang Dibicarakan | Tanda Tangan Dosen |
|----|---------------------|--------------------------------|--------------------|
| 1 | Senin, 28 Nov 22 | Ac. Bat 1 diterska ke Bat 2 | |

Dosen Pembimbing,

Titut Sudiono, M.E.Sy.
NIDN. 2124047701

Mahasiswa Ybs,

A. Nur Mukhlisin
NPM. 1804100067



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

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : A. Nur Mukhlisin

Fakultas/Jurusan : FEBI/ESy

NPM : 1602040173

Semester/TA : XIII/2022

| NO | Hari/Tgl | Hal Yang Dibicarakan | Tanda Tangan Dosen |
|----|-----------------------|--|--------------------|
| | Senin, 12 Des 2022 | Bekal teori praktiknya digaati teori kinerjanya | |

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Tiut Sudiono, M.E.Sy.
NIDN. 2124047701

A. Nur Mukhlisin
NPM. 1804100067



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

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : A. Nur Mukhlisin

Fakultas/Jurusan : FEBI/ESy

NPM : 1602040173

Semester/TA : XIII/2023

| NO | Hari/Tgl | Hal Yang Dibicarakan | Tanda Tangan Dosen |
|----|---------------------|--|--------------------|
| 1. | 26, Januari 2023 | Ad. Bab II selanjutnya dpt di levisikan | |

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa Ybs,

Titut Sudiono, M.E.Sy.
NIDN. 2124047701

A. Nur Mukhlisin
NPM. 1602040173



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

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

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Nur Mukhlisin Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
NPM : 1602040173 Semester/ TA : XIV/ 2022-2023

| No | Hari/ Tanggal | Pembimbing | Hal Yang Dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|----------------------|------------|---------------------------------------|--------------|
| 1 | Selasa 20/04/2023 | | - Revisi Narasi BAB Pembahasan | |
| 2 | Selasa 20/04/2023 | | - Revisi Narasi saran & Kesimpulan | |

Pembimbing,

Yudhistira Ardana, M.E.K
NIP.198906022020121011

Mahasiswa Ybs,

Ahmad Nur Mukhlisin
NPM. 1602040173



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0726) 41507, Faksimili (0725) 47298, Website: www.metrouniv.ac.id, E-mail:
iaimetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Nur Mukhlisin Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
NPM : 1602040173 Semester/ TA : XIV/ 2022-2023

| No | Hari/ Tanggal | Pembimbing I | Hal Yang Dibicarakan | Tanda Tangan |
|----|---------------------|--------------|-----------------------------|--------------|
| 1 | Kamis 22/06/2023 | | - Acc BAB IV - Acc BAB V | |

Pembimbing,

Yudhistira Ardana, M.E.K
NIP. 198906022020121011

Mahasiswa /bs,

Ahmad Nur Mukhlisin
NPM. 1602040173

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)
PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera)

A. Wawancara

1. Wawancara Kepada Pimpinan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

- a. Jelaskan sejarah singkat pendirian Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- b. Bagaimana peran bapak selaku pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- c. Bagaimana pengimplementasian pada aspek kualitas yang bapak terapkan guna meningkatkan kinerja karyawan pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- d. Bagaimana bapak meningkatkan kuantitas di Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera Ini?
- e. Bagaimana bapak dalam mengimplementasikan efektifitas Di Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- f. Bagaimana bapak dalam mengimplementasikan efisien Di Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- g. Bagaimana kemandirian karyawan Di Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- h. Bagaimana mengimplementasikan ketepatan waktu pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera?

2. Wawancara kepada karyawan bmt mekar abadi aji sejahtera?

- a. Bagaimana penerapan pengambilan keputusan pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- b. Bagaimana kemampuan memotivasi pemimpin terhadap karyawan di Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- c. Bagaimana kemampuan komunikasi yang pemimpin bangun di Bmt Mekar Aadi Aji Sejahtera?
- d. Bagaimana pemimpin bertanggung jawab Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- e. Bagaimana kemampuan mengendalikan bawahan yang pimpinan terapkan pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?
- f. Bagaimana kemampuan mengendaikan emosional yang pemimpin terapkan pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera?

B. Dokumentasi

1. Data profil KSP – PS BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.
2. Sejarah berdirinya BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.
3. Visi dan misi BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.
4. Srtuktur organisasi BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera.
5. Produk bmt mekar abadi aji sejahtera.

Menyetujui

Metro, Juni 2023

Dosen Pembimbing



Yudistira ardhana, M.E.K

NIP.198906022020121011

Mahasiswa, Ybs



A. Nur Mukhlisin

NPM.1602040173

PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera)

Outline

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABLE

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I. pendahuluan

- A. Latar belakang masalah
- B. Pertanyaan peneliti
- C. tujuan dan manfaat penelitian
- D. penelitian relevan

BAB II. LANDASAN TEORI

A. PERAN PEMIMPIN

- 1. Penegrtian peran
- 2. Pengertian pemimpin
- 3. Pengertian kepemimpinan
- 4. Fungsi kepemimpinan
- 5. Peran kepemimpinan seorang pemimpin
- 6. Kewajiban – kewajiban pemimpin

7. Faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin
8. Indikator pemimpin

B. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian kinerja
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
3. Penilaian kinerja karyawan
4. Hubungan kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan
5. Dasar hukum dalam islam
6. Prinsip – prinsip etika bisnis islam

BAB III. METODOLOGI 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

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi

D. TEKNIK PENJAMIN KEABSAHAN DATA

E. TEKNIK ANALISIS DATA

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil KSP -PS Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

1. Sejarah pendirian KSP -PS Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera
2. Arti logo Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera
3. Visi dan misi Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera
4. Produk layanan Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera
5. Struktur organisasi Bmt Mekar Abadi Aji Sejahtera

B. PERAN PEMIMPIN PADA BMT MEKAR ABDI AJI SEJAHTERA

1. Kemampuan mengambil keputusan

2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

C. KINERJA KARYAWAN PADA BMT MEKAR ABADI AJI
SEJAHTERA

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Efisien
6. Kemandirian

D. ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

B. SARAN

Menyetujui

Metro, JUNI 2023

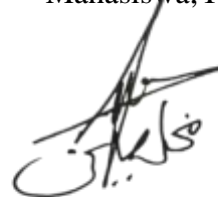
Dosen pembimbing



Yudistira ardhana, M.E.K

NIP.198906022020121011

Mahasiswa, Ybs



A. Nur Mukhlisin

NPM.1602040173



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 : Ahmad Nur Mukhlisin
NPM : 1602040173
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 13%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 23 Juni 2023
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Yudhistira Ardana, M.E.K.
NIP.198906022020121011

DOKUMENTASI



gambar lokasi penelitian BMT Mekar Abadi Aji Sejahtera

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap a. nur mukhlisin, anak ketiga putra pertama hidup dari keluarga sederhana, lahir di kauman, kotagajah lampung tengah pada tanggal 13 april 1998 dari pasangan seorang ayah sahriyanto yang berprofesi sebagai wiraswasta dan seorang ibu rahmatun yang berprofesi sebagai ibu rumah tangga. Pada tahun 2003 -2004 menempuh Pendidikan di TK pertiwi kotagajah. Tahun 2004 – 2010 menempuh Pendidikan sekolah dasar di MI NURUL ULUM Kauman kotagajah. Tahun 2010 -2013 menempuh Pendidikan menengah pertama negeri (smpn) 02 kotagajah. Tahun 2013 – 2016 menempuh Pendidikan menengah atas negeri (SMAN) 01 Kotagajah dan pada tahun 2016 mengenyam Pendidikan di perguruan tinggi negeri IAIN Metro lampung Jurusan Ekonomi Syariah. Selama masa kuliah aktif di kegiatan organisasi mahasiswa; pengurus HMJ Ekonomi Syariah 2017 – 2018, ikatan mahasiswa pencinta seni (IMPAS) sebagai kepala bidang thetaer dan sastra tahun 2017 – 2018, aktif di organisasi eksternal kampus pergerakan mahasiswa islam Indonesia (PMII) sebagai anggota pengkaderan 2017 – 2018 dan juga aktif dalam berbagai kegiatan sosial lainnya sebagai anggota persaudaraan setia hati terate (PSHT), Ansor Banser PAC Kotagajah.