

**SKRIPSI**

**KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS  
DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT  
ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO**

**Oleh:**

**BAKTI TRI SANTOSO  
NPM. 1804100018**



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

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO  
1445 H/2023 M**

**KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Serjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

**BAKTI TRI SANTOSO**  
NPM. 1804100018

Pembimbing : Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

Jurusan S1 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**  
**1445 H/2023 M**



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

Jln. Kihajar Dewantara, kampus 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro Lampung 3411  
Telp. (0725) 41507, Faks (0725) 47296, Website: [www.metrouniv.ac.id](http://www.metrouniv.ac.id), e-mail:  
[febiiaain@metrouniv.ac.id](mailto:febiiaain@metrouniv.ac.id)

---

**NOTA DINAS**

Nomor : -  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : **Pengajuan Proposal untuk Diseminarkan**

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

***Assalamualaikum Wr.Wb***

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan sebaiknya proposal yang disusun oleh saudara :

Nama : Bakti Tri Santoso  
NPM : 1804100018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul : ANALISIS KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BMT ROUDLOTUL QUR'AN JLN.PRATAMA PRAJA 16B , MULYOJATI, METRO BARAT, KOTA METRO

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro untuk diseminarkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

***Wassalamualaikum Wr. Wb***

Metro, Maret 2023  
Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BMT ROUDLOTUL QUR'AN JLN.PRATAMA PRAJA 16B , MULYOJATI, METRO BARAT, KOTA METRO.

Nama : BAKTI TRI SANTOSO

NPM : 1804100018

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

## MENYETUJUI

Untuk diseminarkan dalam seminar proposal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAIN) Metro.

Metro, Maret 2023  
Pembimbing



Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud



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


Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 Alingmulyo 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-0012/In-28.3/D/PP-00.9/01/2023


Skripsi dengan Judul: KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO, disusun oleh: BAKTI TRI SANTOSO NPM. 1804100018 Jurusan: S1 Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Jum'at /24 November 2023.

**TIM PENGUJI:**

Ketua/Moderator : Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud (.....)

Penguji I : Liberty, S.E., M.A (.....)

Penguji II : Muhammad Ryan Fahlevi, M.M (.....)

Sekretaris : Liana Dewi Susanti, M.E.Sy (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. Siti Zulakha, S.Ag, MH.  
NIP. 19720611 199803 2 001 

## ABSTRAK

### KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO

Oleh :

**BAKTI TRI SANTOSO**  
**NPM. 1804100018**

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Selain itu, untuk menciptakan karyawan yang loyal dan disiplin adalah pemberian semangat kerja yang selalu dilakukan setiap harinya pada saat akan memulai aktivitas kerja di pagi dan sore hari setelah jam kerja selesai, ini kegiatan wajib yang dilakukan disetiap harinya sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan. Tetapi pada pelaksanaannya pimpinan BMT Roudlatul Qur'an masing sering tidak hadir dalam kegiatan rapat maupun brifieng.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur'an Kota Metro. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Sedangkan sifat penelitiannya bersifat deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik penjamin keabsahan data menggunakan Tringulasi.

Hasil penelitan menunjukkan bahwa dari kinerja pimpinan pada BMT Roudlotul Qur'an sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan terlihat dari berapa kali tidak ada saat rapat pimpinan pada saat *briefing* maupun rapat. Selain itu dalam menjalankan fungsi pimpinan belum maksimal karena masih memberikan tugas ganda untuk karyawan jika salah satu karyawan ada yang tidak berangkat. Tetapi dalam hal lain tugas pimpinan sudah dijalankannya dengan cukup baik, menjadi seorang pimpinan yang bertanggung jawab, mampu mengevaluasi diri sendiri dan bergerak sesuai dengan tujuan awal BMT didirikan. Oleh karena itu hal ini memberikan pengaruh terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan seperti tidak melakukan manajemen waktu yang tidak maksimal.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pimpinan, Loyalitan, Disiplin Kerja*

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bakti Tri Santoso  
NPM : 1804100018  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

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

Metro, November 2023  
Yang Menyertakan



**Bakti Tri Snatoso**  
NPM.1804100018

## MOTTO

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ  
عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا  
إِلَى الْجَنَّةِ

“Barang siapa menempuh jalan untuk menimba ilmu ,  
niscaya Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga”,(HR Muslim)



## **PERSEMBAHAN**

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orangtua, Bapak Boyadi dan Ibu Musriah yang sangat peneliti sayangi, yang tanpa kenal lelah memberikan kasih sayang, mendo'akan, motivasi serta dukungan demi keberhasilan peneliti.
2. Kakak tercinta Dani Setiawan dan adik tersayang Febri Ma'arifatul K yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk keberhasilan peneliti.
3. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Puji syukur Peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata I (S1) Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag. selaku Rektor IAIN Metro.
2. Bapak Dr. Hj. Siti Zulaikha, MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevy, M.M selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Ibu Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud selaku Pembimbing yang telah memberi bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada Peneliti.
5. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

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

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

Metro, November 2023  
Peneliti



**Bakti Tri Santoso**  
NPM 1804100018

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS/PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pertanyaan Penelitian .....	7
C. Tujuan Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Penelitian Relevan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja Pimpinan .....	12
1. Kinerja Pimpinan .....	12
2. Fungsi Pimpinan .....	13
3. Tugas-tugas Pimpinan.....	14
4. Indikator-indikator Kinerja Pimpinan .....	16
B. Loyalitas .....	17
1. Pengertian Loyalitas .....	17
2. Indikator Loyalitas .....	18
3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	19
C. Disiplin Kerja .....	21

1. Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	22
3. Indikator Disiplin Kerja .....	22
4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja.....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	25
B. Sumber Data.....	26
C. Teknik Pengumpulan Data.....	27
D. Teknik Keabsahan Data .....	29
E. Teknik Analisa Data.....	30

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	31
1. Sejarah Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro .....	31
2. Visi dan Misi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro.....	32
3. Tujuan Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro .....	33
4. Struktur Organisasi BMT Roudlatul Qur'an Kota MetrO .....	34
B. Analisis Kinerja Pimpinan di BMT Roudlatul Qur'an .....	37
C. Analisis Kinerja Pimpinan Terhadap Loyalitas Dan Disiplin Kerja Karyawan.....	44

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	55
B. Saran.....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Nama Karyawan BMT Roudlotul Qur'an .....	5
---	---

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kota Metro .....	35
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

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



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pimpinannya. Kepimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain mealui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan.<sup>1</sup>

Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan rencana perusahaan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan sehingga manajer akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini mengingat bahwa sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sebuah

---

<sup>1</sup> Fenny Dwi Oktavia, Pengaruh Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, (Bengkulu: Thesis, 2014).

perusahaan. Setiap perusahaan apapun bentuknya pasti memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan dapat memenuhi persaingan di luar. Dengan begitu, perusahaan di tuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat diperoleh peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan.<sup>2</sup>

Kepimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pimpinan itu.<sup>3</sup>

Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut Keberadaan pendidikan dan disiplin kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut.

---

<sup>2</sup> Juli Murwani, dkk, Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun, (Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017), h. 515-526.

<sup>3</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kepimpinanan*. (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003),2.

Berdasarkan hal tersebut maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena karyawan adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manjerial dan moralitas kerja yang memadai.

Hal ini dikarenakan sumber daya manusia khususnya karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Setiap perusahaan, apapun bentuknya, pasti membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak terampil dan mampu menghadapi persaingan eksternal. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Perbaikan kondisi internal dapat diperkuat dan meningkatkan ketahanan terhadap persaingan.<sup>4</sup>

Seorang pimpinan diharapkan memiliki kemampuan untuk memimpin mengarahkan karyawan supaya maju dalam meraih dan mewujudkan tujuan-tujuan yang diharapkan dan yang ingin dicapai bersama. Seorang pimpinan juga merupakan bagian dari anggota karyawan yang tidak bisa dipisahkan. Apa yang menjadi tanggung jawab pimpinan harus dijalankan dengan sebaik-baiknya sehingga seorang pimpinan mampu menjadikan dirinya sebagai suri tauladan dan panutan bagi karyawan yang dipimpinya dalam rangka meraih tujuan bersama.

---

<sup>4</sup> Juli Murwani, dkk, *Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun*, (Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017), 515-526.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang saat ini sedang berkembang adalah *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT). Baitul Maal Wat Tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, lembaga ini telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, di tambah lagi dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan berupa berbagai macam simpanan seperti simpanan pokok, simpanan wajib dan sukarela maupun non-keuangan seperti mengembangkan usaha dalam bidang sektor riil.

BMT Roudlatul Qur'an adalah sebuah Lembaga Keuangan yang berdiri sejak tanggal 13 Maret 2007 di Pondok Pesantren Roudlatul Qur'an, 16c, Metro Barat, kota Metro. Tidak terlepas dari peran aktif Pondok Pesantren Roudlatul Qur'an tetapi juga dari masyarakat sekitar. BMT Roudlatul Qur'an memiliki 2 pimpinan namun ketika di lokasi pimpinan BMT yang aktif dan selalu hadir hanya 1 orang. Untuk membantu kinejanya pimpina menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, hal ini mampu membuat BMT Roudlotul Qur'an masih aktif sampai sekarang dan memiliki jumlah nasabah kurang lebih 200 nasabah. Nasabah tersebut tidak hanya terdiri dari dalam pondok tetapi juga masyarakat luar pondok.

Pada survey yang dilakukan di BMT Roudlotul Qur'an , menurut Kepala BMT Roudlotul Qur'an hal yang dilakukan untuk menciptakan karyawan yang loyal dan disiplin adalah pemberian semangat kerja yang selalu dilakukan setiap harinya pada saat akan memulai aktivitas kerja di pagi dan sore hari setelah jam kerja selesai, ini kegiatan wajib yang dilakukan disetiap harinya sebagai bentuk tanggung jawab pimpinan. Selain itu selalu

memberikan contoh kepada karyawan untuk selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.<sup>5</sup>

Dalam menjalankan dan menciptakan kinerja yang baik pada BMT Roudlotul Qur'an, pimpinan dibantu oleh para karyawan. Dimana pada saat ini terdapat empat karyawan tetap yang membantu kinerja pimpinan. Berikut merupakan daftar karyawan:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Nama Karyawan BMT Roudlotul Qur'an**

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1.	Hanik Istifazah, S.E	<i>Customer Service</i>	S1 Perbankan Syariah
2.	Anis Mutmainah, S.H	Kasir	S1 Hukum
3.	Khoirul Insan Li Shobirin, S. E	Kasir	S1 Perbankan Syariah
4.	Wahid Alimudin	<i>Accounting/ Administrasi</i>	

*Sumber : Dokumentasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat*

Pada BMT Roudlotul Qur'an terdiri dari 4 karyawan disetiap karyawan mendapat gaji yang berbeda dikarenakan sistem pembagian gaji pada BMT Roudlotul Qur'an dihitung dari pengalaman kerja, posisi berkerja dan tingkat pendidikan. Dilihat dari gaji yang diberikan memberikan dampak yang berbeda pada setiap karyawan terhadap kinerja pimpinan.

Menurut Karyawan BMT Roudlotul Qur'an, kinerja pimpinan BMT Roudlotul Qur'an cukup baik. Hal ini dilihat dengan adanya usaha memberikan semangat kerja yang dilakukan pada pagi dan sore hari sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai pimpinan. Selain itu, selalu memberikan contoh untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan

---

<sup>5</sup> Hasil survey dengan Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an, pada Kamis 11 Agustus 2022, pukul 15.30 WIB

waktu yang ditentukan. Tentu hal ini membuat saya untuk bisa disiplin agar mampu memberikan yang terbaik untuk BMT Roudlotul Qur'an.<sup>6</sup>

Menurut Karyawan BMT Roudlotul Qur'an yang lain, kinerja pimpinan Menurut Karyawan BMT Roudlotul Qur'an selalu memberikan semangat walaupun terkadang ketika melakukan brefieng tanpa pimpinan. Hal ini membuat kami maklum karena mungkin beliau sedang terjun lapangan melihat situasi target pembiayaan di lapangan. Tetapi walaupun begitu kami selalu disiplin dalam menjalankan kinerja sesuai tugas masing-masing.<sup>7</sup>

Sedangkan dalam menjalankan kegiatan usaha di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) harus memiliki pimpinan yang bertanggung jawab dan dapat menjadi contoh bagi karyawannya. Tetapi pada saat melakukan observasi di BMT Roudlotul Qur'an yang memiliki 4 (empat) karyawan, akan tetapi dari ke 4 (empat) karyawan tersebut ada yang tidak disiplin waktu yang mana sering terlambat masuk kerja. Serta ada salah satu karyawan yang mengutarakan bahwa hubungan karyawan dengan pimpinan kurang baik dimana karyawan tersebut kurang menyukai sikap atau gaya yang diterapkan oleh pemimpin tersebut karena cara memimpin di anggap terlalu berlebihan dalam hal memberi peraturan, cara menegur ketika karyawan melakukan kesalahan dan sebagainya. Contohnya saat ada kesalahan dalam menginput data, kurangnya optimal dalam bekerja. Hal ini berakibat terhadap loyalitasnya dalam bekerja berkurang karena tidak adanya rasa tanggung jawab untuk datang dan pulang tepat waktu. Adapun peraturan yang memberatkan para karyawan yakni tidak

---

<sup>6</sup> Hasil survey dengan karyawan BMT Roudlotul Qur'an, pada Senin 1 Agustus 2022, pukul 10.30 WIB

<sup>7</sup> Hasil survey dengan karyawan BMT Roudlotul Qur'an, pada Senin 1 Agustus 2022, pukul 10.30 WIB

adanya hari libur seperti jam kerja kantor pada umumnya. Dimana para karyawan harus datang setiap hari dan libur bekerja saat pondok meliburkan para santrinya.

Selain itu, menurut salah satu nasabah melihat pelayanan yang diberikan cukup baik dan puas karena saat melayani nasabah dengan keramahan dan ketekunan. Akan tetapi dalam kedisiplinan masih kurang karena terkadang sudah jam kerja masih ada karyawan yang belum datang sehingga hal ini membuat kami harus menunggu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BMT ROUDLOTUL QUR’AN KOTA METRO”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur’an Metro?

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur’an Kota Metro.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini

adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kajian ilmu/pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pimpinan dalam meningkatkan loyalitas dan disiplin terhadap karyawan BMT Roudlotul Qur'an serta sebagai bahan rujukan atau hujjah dalam membuat penelitian dimasa mendatang tentang kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan bagi para praktisi BMT dalam memimpin perusahaan terkait dengan loyalitas dan disiplin kerja para karyawan.

#### **D. Penelitian Yang Relevan**

Permasalahan yang peneliti angkat mengenai:kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur'an Kota Metro.

Penelitian Dzulkifli “Pengaruh Gaya Kepimpinanan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Fokus penelitian ini pada kinerja karyawan yang kurang optimal dalam bekerja dan rendahnya komitmen karyawan. Sehingga penelitian lebih terfokus pada faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Direktorat Budidaya dan pascapanen Florikultura karena faktor-faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Persamaan dari penelitian



terdahulu dan penelitian yang akan teliti terletak pada persamaan variable yaitu tentang disiplin kerja karyawan. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini terletak pada metode penelitian dimana penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif sedangkan metode penelitian yang sekarang metode kualitatif.<sup>8</sup>

Penelitian Syahrana “Analisis Gaya Kepimpinanan Demokratis pada PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro” . Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pendekatan yang penulis gunakan yaitu studi kasus mengungkapkan “Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial”. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini kepemimpinan demokratis di PT. Artha Surya Jaya Bojonegoro memiliki dimensi gaya kepemimpinan demokratis yang dikemukakan oleh Kadirman yaitu: partisipasi sosial, tanggung jawab sosial, dorongan sosial, dan pengawasan sosial.<sup>9</sup>

Dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Ahmad Afandi, Syaiful Bahri dengan judul penelitian Pengaruh Kepimpinanan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fokus penelitian ini pada bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruhnya secara simultan

---

<sup>8</sup>Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepimpinanan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan ), Jakarta, 2013.

<sup>9</sup>Muchammad Dadang Syahrana, *Analisis Gaya Kepimpinanan Demokratis Pada Pt. Artha Surya Jaya Bojonegoro*, Malang, 2015.

pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang terletak pada fokus penelitian dimana sama-sama meneliti tentang kinerja pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian dimana penelitian yang sekarang lebih terfokus pada kinerja pimpinan dalam menumbuhkan loyalitas dan disiplin karyawan.<sup>10</sup>

Dalam Jurnal *Dinamika Manajemen* Nunung Ghoniyah, Masurip dengan judul penelitian *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Fokus penelitian ini n untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan bisa distimulus dari berbagai cara, diantaranya meningkatkan komitmen karyawan, memainkan peran kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini terletak pada peningkatan kinerja karyawan. Perbedaannya untuk penelitian sebelumnya fokus pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang sekarang pada kinerja pimpinan agar karyawan memiliki loyalitas dan disiplin kerja terhadap perusahaan.<sup>11</sup>

Dari ketiga penelitian relevan diatas, peneliti dapat memberikan

---

<sup>10</sup> Alfian Alfian and Doni Afrial, "Pengaruh Kepimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *JURNAL PUNDI* 3, no. 2 (March 4, 2020): 91, <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2.169>.

<sup>11</sup> Nunung Ghoniyah, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen" 2, no. 2 (2011): 12.

deskripsi terkait perbedaanya dengan permasalahan yang diteliti saat ini. Beberapa hal yang membedakannya antara lain adalah tempat penelitian, pokok bahasan, dan perspektif yang lebih spesifik pada kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Pimpinan**

##### **1. Kinerja Pimpinan**

Pekerjaan pimpinan dalam organisasi tak ubahnya melaksanakan fungsi-fungsi atau tugas-tugas kepemimpinan organisasi. Dengan demikian, kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Apakah dalam bisnis, pemerintahan, kedokteran, agama kualitas pimpinan akan menentukan kualitas organisasi itu sendiri. Pimpinan yang sukses mengantisipasi perubahan, dengan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, mengoreksi kinerja buruk, dan membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Perilaku kepemimpinan merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pimpinan dalam mengarahkan dan mengondisikan kerja kelompok.

Namun dalam kerangka ini perlu ditegaskan bahwa proses kinerja spesifik pimpinan tersebut harus berlandaskan pada Al-Qur'an dan hadis. Sebagaimana yang disebutkan dalam Surah An-Nisa ayat 59 :

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

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*” (Qs.An-Nisa: 59).<sup>1</sup>

Artinya, pada ayat tersebut ditegaskan bahwa manusia beriman sebagai objek dari pendidikan ataupun subjek pendidikan harus mentaati atau berpedoman pada Al-Qur’an dan hadis sebagai acuan normatif dan juga pada ketetapan pimpinan selama tidak menyimpang dari Al-Quran dan Hadis.

## 2. Fungsi Pimpinan

Fungsi pimpinan dalam bisnis menurut Adair dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis, yakni:

- a. Konsidensi Individual. Pimpinan transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Baharudin, *Kepimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 179-180

<sup>2</sup> Prabowo Adi Widayat, "Kepimpinan Profetik," dalam *Akademika Jurnal Pemikiran Islam*, (Metro: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Isnstitut Agama Islam Negeri), No. 01/Januari-Juni 2014, 30.

- b. Perencanaan, yaitu mencari semua informasi yang tersedia mendefinisikan tugas, maksud, atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat)
- c. Pemrakarsaan, yaitu memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.
- d. Pendukung, yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat pada kelompok/individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.
- e. Penginformasian, yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru pada kelompok, sepertilihatkan mereka. Menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atau usul dan gagasan yang masuk akal.
- f. Pengevaluasian, yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.<sup>3</sup>

### **3. Tugas-tugas Pimpinan**

Pada prinsipnya menurut islam setiap orang adalah pimpinan. Ini sejalan dengan fungsi dan peran manusia di muka bumi sebagai

---

<sup>3</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*,(Bandung : Alfabeta, 2016),148.

khalifahtullah yang diberi tugas untuk senantiasa mengabdikan dan beribadah kepadanya. Ada beberapa tugas penting dalam kepemimpinan, yakni:

a. Sebagai Konseler

Konseler merupakan tugas seorang pimpinan dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian konseling kepada SDM. Diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya.

b. Sebagai Instruktur

Seorang pimpinan pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

c. Memimpin Rapat

Seorang pimpinan pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Seorang pimpinan rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Oleh sebab itu, peran seorang pimpinan rapat dalam membimbing dan menggerakkan sasaran yang tepat dan berguna.

d. Mengambil keputusan

Diantara seluruh tugas yang disandang oleh seorang pimpinan, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pimpinan. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pimpinan sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat kritis.<sup>4</sup>

e. Menguji Kelayakan

Jika organisasi berencana untuk melaksanakan berbagai program, terlebih dahulu pimpinan harus menguji layak/tidaknya program tersebut

f. Mengevaluasi

Tugas pimpinan yang lain adalah mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan dan dapat segera di tanggulasi jika ada penyimpangan.<sup>5</sup>

#### **4. Indikator – indikator Kinerja Pimpinan**

a. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang,dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

---

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, (Jaakarta : Kencana Prenada Media, 2009), 233.

<sup>5</sup> Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis.*(Bandung : Alfabeta, 2016), 149.



b. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.<sup>6</sup>

## **B. Loyalitas**

### **1. Pengertian Loyalitas**

Loyalitas menurut kamus besar umum indonesia berarti taat, patuh, dan setia.<sup>7</sup> Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap

---

<sup>6</sup> Kartini Kartono., *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*, Edisi Pertama. (PT. Rajawali. Jakarta 2013),189.

<sup>7</sup> Poewardarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), 609.

pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini mencerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.<sup>8</sup>

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.<sup>9</sup> Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas karyawan di tunjukan dengan komitmen karyawan di dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu sendiri.<sup>10</sup>

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan yang timbul dengan sendirinya, bertahan dalam organisasi/perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

## **2. Indikator Loyalitas**

Indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

### **a. Ketaatan atau kepatuhan**

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup

---

<sup>8</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 95.

<sup>9</sup> F. Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004), 214.

<sup>10</sup> Hendi Suhendi dan Anggara, *Prilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 260.

tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- 3) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- 4) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

b. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu:

- 1) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- 2) Tidak menyalah-gunakan wewenang yang ada padanya.
- 3) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.<sup>11</sup>

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loapayalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka

---

<sup>11</sup> Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Humas Resources Management*, Jilid 2 (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000), 484.

betah bekerja dalam suatu perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan ialah taat pada peraturan, tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Selanjutnya Steers & Porter, Vannecia, Eddy, dan Roy Setiawan menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:<sup>12</sup>

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job stress, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikut-sertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

---

<sup>12</sup> Marchelle Soegandhi Vanneca, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Prganizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti jatim". Agora, NO. 1 (2013):Vol 3.

d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman tersebut merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

## **C. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Malayu S.P Hasibuan berpendapat bahwa disiplin kerja diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia bila mana prestasi

kerja karyawan tinggi maka hasil yang akan dicapai semakin baik.<sup>13</sup>

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.<sup>14</sup>

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap para karyawan yang patuh terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan, serta ketersediaan karyawan dalam mengerjakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## **2. Bentuk–Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak–hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin.

---

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 193

<sup>14</sup> Siswanto Sastro Hadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 90

- d. Perspektif Utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat berkonsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak- dampak negatifnya.<sup>15</sup>

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran karyawan setiap hari, karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja, dan biasanya karyawan menggunakan sarana kartu kehadiran atau finger scan pada mesin absensi.
- b. Ketepatan jam kerja, penepatan jam kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan.
- c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, seluruh pegawai wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapih dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugasnya.
- d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan, karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketiaktahuan, maka para pimpinan harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.<sup>16</sup>

### 4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja

Adapun strategi penerapan disiplin kerja suatu perusahaan untuk karyawannya meliputi sebagai berikut:<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Rizal Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 444.

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Kepimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2008), 144

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kencana : Jakarta, Februari 2019),213

- a. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.
- b. Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.
- c. Kepimpinan yaitu suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.
- d. Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerja meningkat.
- e. Penegakan disiplin melalui hukum, dengan hal ini disiplin menghendaki sanksi dengan kepastian dan keharusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap objek tertentu yang membutuhkan suatu analisa yang komprehensif serta menyeluruh.<sup>18</sup> Field research yang dimaksud dalam penelitian ini bahwa peneliti melakukan penelitian secara langsung dilokasi penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian lapangan di BMT Roudlotul Quran Kota Metro, untuk mengetahui tentang bagaimana kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan.

##### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya. Adapun alasan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dikarenakan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka, melainkan tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu memperoleh data, mendeskripsikan dan menganalisis tentang kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur'an.

---

<sup>18</sup>Sukarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 11.

## B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Adapun sumber data yang dimaksud adalah:

### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.<sup>20</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Roudlotul Qur'an yang berjumlah 4 karyawan, pimpinan, dan nasabah BMT Roudlotul Qur'an.

Pengambilan sampel data pada penelitian ini menggunakan metode *snowball* sampling. *Snowball* sampling merupakan salah satu tehnik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil kemudian menjadi besar.<sup>21</sup> Tehnik *snowball* digunakan untuk memilih nasabah yang akan dijadikan informan, Tehnik pengambilan sampel ini dapat berlangsung terus-menerus.

### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penunjang yang berkaitan dapat berupa buku-buku, dokumen-dokumen yang berupa hasil penelitian dan hasil laporan. Sumber data sekunder diharapkan dapat

---

<sup>19</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 54.

<sup>20</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 42.

<sup>21</sup> Sirajuddin Saleh, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017), 41

menunjang peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga sumber data primer menjadi lebih lengkap. Adapun yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini peneliti dapat mempelajari dan mengutip yang berhubungan dengan penelitian, buku tentang manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis, dokumen, internet, SOP BMT Roudlotul Qur'an dan lain sebagainya.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

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

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Menurut prosedurnya, wawancara terdiri dari 3 jenis: wawancara bebas (tak terpimpin), wawancara terpimpin dan wawancara bebas terpimpin.<sup>22</sup>

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Dimana peneliti ingin menciptakan suasana interview yang tidak terlalu formal sehingga proses interview berjalan dengan santai namun serius.

Wawancara yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai pimpinan BMT Raudlotul Qur'an yakni Bapak Ahmad Ansori SP dan ke empat karyawan BMT Raudlotul Qur'an yakni

---

<sup>22</sup> Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 83.

Hanik Istifazah, S.E ,Anis Mutmainah, S.H ,Khoirul Insan Li Shobirin, S. E, Wahid Alimudin serta 5 nasabah BMT Raudlotul Qur'an.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian sosial untuk menelusuri data historis. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh dokumen-dokumen yang berbentuk informasi gambar atau data tentang kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya di BMT Roudlotul Qur'an.

## **3. Observasi**

Observasi merupakan studi yang sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Penelitian terjun langsung ke lapangan yaitu di BMT Roudlotul Qur'an untuk mengamati permasalahan yang terjadi pada objek yang akan diteliti. Observasi berfokus pada kinerja pimpinan untuk mengetahui tingkat loyalitas dan disiplin kerja karyawan di BMT Roudlotul Qur'an.<sup>23</sup>

Observasi yang peneliti lakukan adalah pengamatan terhadap jam masuk kerja karyawan tepat waktu atau tidak, bagaimana cara karyawan melayani para nasabah BMT, dan bagaimana sifat pimpinan BMT terhadap karyawan saat bekerja.

---

<sup>23</sup> Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*,84

#### **D. Teknik Keabsahan Data**

Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian sangatlah penting adanya keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Teknik pemeriksaan keabsahan atau validitas data pada dasarnya merupakan teknik yang harus ditempuh untuk menunjukkan bahwa data yang terkumpul benar-benar terdapat secara alami dan umum.

Dalam penelitian ini teknik penjamin keabsahan data menggunakan Triangulasi, yaitu teknik penjamin keabsahan data dimana informasi yang telah didapatkan dari beberapa sumber diperiksa silang antara data wawancara dengan data pengamatan dan dokumen. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data yang bersangkutan.<sup>24</sup>

Triangulasi digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap sumber lain, dalam hal ini triangulasi atau pemeriksaan silang dilakukan terhadap data yang diperoleh, dapat dilakukan dengan membandingkan data wawancara dengan data observasi ataupun pengkajian dokumen yang terkait dengan fokus dan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, dimana peneliti melakukan pengecekan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Triangulasi sumber mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dari beragam sumber yang tersedia, karena data yang sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari sumber yang berbeda.

---

<sup>24</sup> Farida Nugrahani, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Surakarta, 2014), 114.

Dalam pelaksanaannya peneliti melakukan pengecekan data dari hasil wawancara dengan pimpinan dan Karyawan BMT Roudlotul Qur'an kota Metro.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, , membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.<sup>25</sup> Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah metode kualitatif karena data yang didapat berupa uraian-uraian dan keterangan- keterangan dari kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti.

Analisis data kualitatif tersebut menggunakan cara berfikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta dan data yang konkret.<sup>26</sup> Oleh karena itu induktif pada penelitian ini bahwa peneliti akan menyampaikan serta menggambarkan suatu fakta konkrit mengenai bagaimana kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan BMT Roudlotul Qur'an Kota Metro.

---

<sup>25</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. 62.

<sup>26</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach*. (Jakarta: Andi Offset, 1986), 42.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Penelitian**

##### **1. Sejarah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat**

Secara konseptual BMT memiliki dua fungsi yaitu, Baitul Tamwil (Pengembangan harta) yaitu melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Fungsi yang kedua yaitu Baitul Maal (Rumah Harta), yaitu menerima titipan dana zakat, infaq, dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat merupakan salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang didirikan dari semangat dan komitmen mengangkat derajat ekonomi rakyat (umum) kedepan yang lebih banyak serta penerapan sistem ekonomi syariah untuk membebaskan masyarakat dari belenggu riba.

Pada tanggal 13 Maret 2007, BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat resmi berdiri dengan jumlah anggota sebanyak 25 orang. Sejak tanggal berdirinya anggota pendiri sepakat untuk menjadikan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berbadan hukum koperasi. Dengan modal awal Rp. 25.000.000., yang dihimpun dari simpanan pokok anggota sebesar Rp. 5.000.000., per anggota maka berdirilah BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dengan Legalitas Badan Hukum dari Dinas Koperasi Kota Metro dengan Nomor BH:

518/003/BH/D.704/III/2007, tanggal 13 Maret 2007.

Untuk mendukung layanan keuangan syariah yang modern, BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai dengan didukung oleh ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang modern sesuai perkembangan zaman. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya mewujudkan sebuah lembaga keuangan syariah yang mandiri, secara terus menerus meningkatkan jati diri, mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki, serta mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan bekerja keras, cerdas, tuntas dan ikhlas. Modern dari segi pelayanan, daya dukung operasional. Dalam melaksanakan jasa pelayanan lebih mengutamakan norma-norma kebaikan (amanah), memiliki kepekaan sosial yang tinggi sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah. BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat berupaya mengembangkan Sumber Daya Insani yang profesional, kompeten, memiliki integritas tinggi, berdaya saing sehingga mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan.

## **2. Visi dan Misi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat**

### **a. Visi**

Terwujudnya BMT Roudlatul Qur'an kota Metro menjadi Lembaga Keuangan Syariah yang Mandiri, Modern dan Sejahtera bersama Pondok Pesantren Roudlatul Qur'an.

### **b. Misi**

- 1) BMT Roudlatul Qur'an berupaya mewujudkan sebuah lembaga keuangan syariah yang mandiri, secara terus menerus



meningkatkan jati diri, mengandalkan pada kekuatan yang dimiliki, serta mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan bekerja keras, cerdas, tuntas dan ikhlas. Modern dari segi pelayanan, daya dukung operasional. Dalam melaksanakan jasa layanan lebih mengutamakan norma-norma kebaikan (amanah), memiliki kepekaan sosial yang tinggi sehingga keberadaannya dapat memberikan nilai tambah, serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta dan Warga yang bernaung di bawah Pondok Pesantren Roudlatul Qur'an dan masyarakat luas.

- 2) Mengembangkan SDM yang tangguh, profesional dan berdaya saing tinggi.
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung operasional BMT ICA Roudlatul Qur'an.

### **3. Tujuan Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro**

Tujuan dari BMT Roudlatul Qur'an yaitu untuk membangun ekonomi masyarakat (umat) yang berbasis syariah, dalam rangka mewujudkan kemandirian melalui tata kelola yang baik, tangguh, modern menuju kesejahteraan Bersama yang diridhoi Allah SWT. BMT Roudlatul Qur'an berorientasi pada keuangan syariah bersifat terbuka, sukarela, dan terpadu serta melakukan kegiatan berdasarkan prinsip:

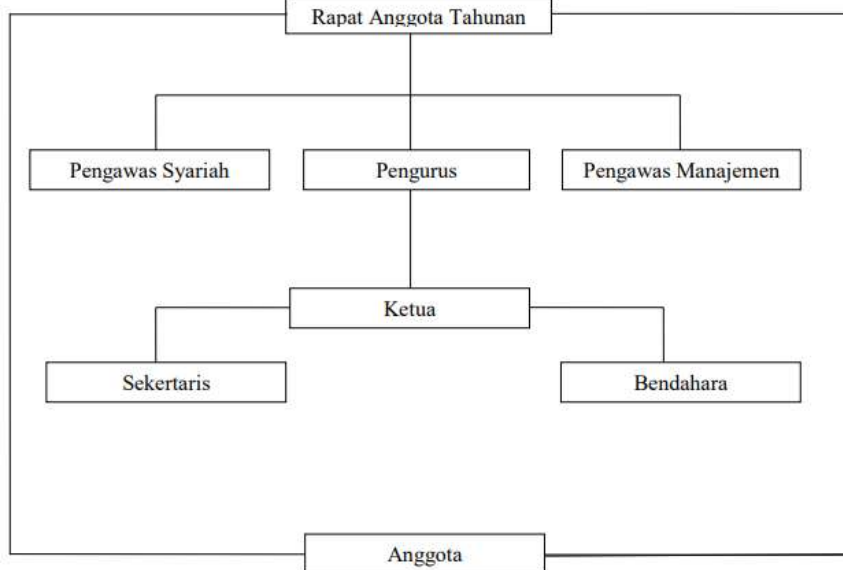
- a) Dari, untuk dan oleh anggota
- b) Kebersamaan atau ukhuwah Islamiyah
- c) Mandiri, swadaya dan musyawarah
- d) Semangat jihad, istiqomah dan professional
- e) Menjiwai Mu'amalat Islamiyah

#### **4. Struktur Organisasi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro**

Organisasi adalah suatu tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dan yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi mempunyai peranan dalam menunjang tugas, wewenang, tanggungjawab serta hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan yang ada pada organisasi tersebut, yang dibuat dengan tujuan untuk mengatur dan mengarahkan setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan sehingga dapat terkoordinasi dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Adapun struktur organisasi pada BMT Roudlatul Qur'an kota Metro adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kota Metro**



*Sumber : Dokumentasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat*

Guna memperlancar tugas BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat, diperlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan para personil. Struktur organisasi BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat meliputi Rapat Anggota Tahunan, pengurus, dewan pengawas, Manajer, Bagian Pembiayaan dan Penggalangan Dana, Serta Bagian Pemasaran Rapat Anggota Tahunan (RAT) merupakan kekuasaan tertinggi di BMT. Anggota yang berhak mengikuti RAT adalah anggota penuh yang telah menyimpan simpanan pokok khusus, simpanan pokok biasa, simpanan wajib, dan memberikan jasa manajemen pada awal pendirian. RAT dilaksanakan satu kali dalam setahun dan ada kepentingan mendesak yang memerlukan keputusan anggota. Setiap anggota berhak memberikan saran dan pendapat (pelaksanaan RAT).

Pengurus dipilih oleh anggota BMT dalam rapat anggota dimana untuk pertama kalinya susunan dan nama-nama pengurus dicatat dalam

akta pendirian. Masa jabatan pengurus paling lama lima tahun. Pengurus minimal terdiri atas satu orang ketua, satu orang sekretaris, dan satu orang bendahara. Guna meringankan tugas pengurus, dapat dibentuk pengelola yang diberi wewenang untuk mengelola usaha. Pengelola minimal terdiri atas satu orang manajer, satu orang yang menangani pembukuan dan satu orang kasir. Susunan ini tidak bersifat kaku, tetapi bisa disesuaikan berdasarkan tingkat kebutuhan tenaga kerja. Pengelola adalah pelaksana operasional harian BMT. Pengelola adalah manajer yang mengepalai dua bagian, yaitu bagian pembiayaan dan penggalangan dana dan bagian pemasaran. Bagian pembiayaan dan penggalangan dana ini mengepalai tiga bagian yaitu administrasi dan pembukuan, kasir dan pembinaan anggota. Sedangkan bagian pemasaran mengepalai tiga bagian, yaitu penghimpunan dana, pembiayaan dana dan bagian penanggulangan. Dewan pengawas mempunyai fungsi utama memberikan fatwa atau pertimbangan atas produk dan kegiatan BMT yang berkaitan dengan aspek syariah. Dewan pengawas dalam BMT memiliki dua dewan pengawas lainnya, yaitu dewan pengawas syariah dan dewan pengawas operasional. Dewan syariah memberuikan fatwa kehalalan suatu produk yang dikeluarkan sekaligus mengawasi jalannya produk tersebut sesuai dengan fatwa-fatwa dewan nasional syariah (DSN). Sedangkan dewan pengawas operasional mengawasi pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan BMT.

Tugas- Tugas Kepegawaian BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

- a. Badan Pengawas berfungsi sebagai pengawas, auditor, supervisor operasional BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat

- b. Ketua berfungsi melakukan kontrol/pengawasan secara keseluruhan atas aktivitas lembaga dalam rangka menjaga kekayaan BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat dan memberikan arahan dalam upaya lebih mengembangkan dan meningkatkan kualitas BMT Roudlotul Qur'an Kec. Metro Barat.
- c. Sekertaris bertugas sebagai pengelola administrasi meliputi segala hal yang menyangkut aktifitas badan pengurus, dan salah satunya adalah membuat catatan tertulis untuk kegiatan sehari-hari.
- d. Bendahara bertugas melakukan pengelolaan keuangan BMT secara keseluruhan diluar unit-unit yang ada.
- e. Kepala Bagian Marketing berfungsi merencanakan, mengarahkan, serta mengevaluasi target lending dan funding serta memastikan strategi yang digunakan sudah tepat dalam upaya mencapai sasaran termasuk dalam menyelesaikan pembiayaan bermasalah.
- f. Teller/ Kasir bertugas merencanakan dan melaksanakan segala aktivitas transaksi yang bersifat tunai.
- g. *Account Officer* bertugas melayani pengajuan pembiayaan, melakukan analisis kelayakan serta memberikan rekomendasi atas pengajuan pembiayaan sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan.
- h. *Funding Officer (FO)* bertugas menerapkan strategi dan pola-pola tertentu dalam rangka menghimpun dana masyarakat.

## **B. Kinerja Pimpinan Terhadap Loyalitas Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Bmt Roudlotul Qur'an Kota Metro**

Dalam sebuah organisasi kinerja pimpinan tak ubahnya melaksanakan

fungsi-fungsi atau tugas-tugas kepemimpinan organisasi. Dengan demikian, kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Seorang pimpinan diharapkan memiliki kemampuan untuk memimpin mengarahkan karyawan supaya maju dalam meraih dan mewujudkan tujuan-tujuan yang diharapkan dan yang ingin dicapai bersama. Seorang pimpinan juga merupakan bagian dari anggota karyawan yang tidak bisa dipisahkan. Seperti di BMT Roudlotul Qu'an yang sampai sekarang masih beroperasi, hal ini tak hanya dilihat dari kinerja pimpinannya tetapi juga kinerja para karyawannya.

Sebagai seorang pimpinan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik untuk menciptakan karyawan yang loyalitas dan disiplin. Selama menjadi pimpinan di BMT Roudlotul Qur'an Bapak Ahmad Ansori menarapkan *brifieng* karyawan setiap pagi sebelum memulai aktivitas bekerja dan sore hari ketika jam kerja selesai. Salah satu menjadi seorang pimpinan harus mampu menjaga komunikasi terhadap karyawan.

Hasil wawancara kepada pimpinan BMT Roudlotul Qur'an Bapak Ahmad Ansori diperoleh keterangan bahwa untuk menjaga komunikasi antar karyawan selain melakukan *brifieng* terkadang juga dilakukan kunjungan di meja masing-masing untuk mengecek apakah ada kendala atau tidak. Selain itu untuk komunikasi terhadap karyawan yang bermasalah dilakukan obrolan tertutup dan hanya empat mata. Hal ini dilakukan agar menjaga privasi permasalahan dan agar tidak membuat karyawan malu jika ditegur langsung di tempat kejadian.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Hasil wawancara dengan Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 1 Agustus 2023, pukul 10.30 WIB

Dalam menjalankan tugas masing-masing BMT Roudlotul Quran memiliki SOP perusahaan yang harus ditaati. Hal ini diperjelas dengan jawaban pimpinan Roudlotul Quran yang mengatakan bahwa setiap karyawan memiliki SOP tergantung jabatannya masing-masing. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam menjalankan tugas. Selain itu beliau juga mengatakan bahwa terkadang sebagai karyawan harus bisa mengerjakan tugas karyawan lainnya agar sewaktu-waktu jika salah satu ada yang berhalangan hadir bisa menggantikan.

Kemudian Bapak Ahmad Ansori juga menerangkan bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pimpinan terkadang masih belum sepenuhnya sesuai dengan SOP yang ada. Akan tetapi dalam hal ini Bapak Ahmad Ansori mengatakan tidak dapat dibenerakan dan berusaha menjalankan tugasnya sesuai SOP kecuali dalam keadaan yang mendesak dan penting, seperti ketika ada rapat evaluasi tetapi tidak datang karena ada pekerjaan di luar beliau berusaha untuk selalu hadir atau memantau walau dari jarak jauh.

Ketika peneliti mewawancarai Bapak Ahmad Ansori terkait tindakan tegas pada karyawan saat tidak mematuhi SOP, beliau menjelaskan bahwa akan ada surat peringatan pertama saat teguran awal yang diberikan tidak diindahkan. Saat memberikan intruksi kepada bawahan beliau menjawab bahwa saat memberikan instruksi kepada karyawan hanya dengan mendatanginya dan menyuruhnya melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan tepat waktu yang langsung diberikan. Bapak Ahmad Ansori juga mengatakan informasi yang diberikan terkadang mendadakan

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk menciptakan karyawan yang mampu bekerja dalam tekanan bapak Ahmad Ansori mengatakan sering mengadakan dan mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan yang diselenggarakan secara individu maupun lembaga keuangana.

Saat diwawancari terkait tindakan keryawan yang kurang didispilin, Bapak Ahmad Ansori mengatakan bahwa beliau memantau melalui kegiatan absen setiap pagi yang dilakukan mulai dari pukul 07:30-08:00 WIB saat ada karyawan yang telat beliau mengetahui dan akan memantau selama satu bulan. Ketika dalam waktu satu bulan ada karyawan yang telat lebih dari 3 hari akan medapat surat peringatan. Jika surat peringatan yang diberikan tidak dindahkan dan tidak ada perubahan dibulan depan akan diberikan sanksi berupa diliburkan sementara. Dalam meminimalisir karyawan yang kurag disipilin beliau juga menerapkan kegiatan *brifieng* agar dapat datang dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar karyawan bisa datang dan pulang tepat waktu.

Terkait evaluasi, pada saat wawancara Bapak Ahmad Ansori menjelaskan bahwa untuk evaluasi pimpinan dapat dilakukan setiap hari saat kegiatan *brifieng*. Hal ini dilakukan agar pimpinan mengetahui keinginan karyawan dan dapat menjadi masukan untuk kedepannya. Sedangkan untuk karyawan sendiri Bapak Ahmad Ansori melakukannya setiap dua minggu sekali, hal ini dilakukan untuk melihat kinerja karyawan apakah ada peningkatan atau penurunan dalam waktu 2 minggu agar untuk 2 minggu kedepan para karyawan bisa memperbaiki apa yang salah diminggu sebelumnya. Dalam waktu setahun Bapak Ahmad Ansori melakukan 4 kali



evaluasi setiap pertiga bulan sekali.<sup>2</sup> Selain itu bapak Ahmad Ansori juga mengatakan selain memimpin evaluasi beliau juga memimpin rapat untuk merencanakan kegiatan yang dilakukan untuk kedepannya.

Hasil wawancara kepada karyawan BMT Roudlotul Qur'an sebagai *customer service* yang sudah bekerja selama kurang lebih 3 tahun mengatakan bahwa selama bekerja di BMT sebagai *customer service* merasa sudah melakukan kinerjanya sesuai dengan SOP yang diketahuinya. Walau terkadang jika ada perintah kedinasan sering tidak bisa dan dilempar ke karyawan yang lain. Menurutnya hal ini dilakukan untuk memberi kesempatan bagi karyawan yang lain untuk mengeksplor diri.<sup>3</sup>

Selain itu, hasil wawancara kepada karyawan yang lainnya mengatakan bahwa selama bekerja selalu melaporkan hasil kerja yang dilakukannya. Saat ada anggota yang komplek atau tidak puas akan kinerja karyawan, saya selaku karyawan bagian kasir selalu melaporkan kepada atasan. Menurutnya hal itu dilakukan agar masalah yang terjadi tidak berlarut-larut dan cepat selesai. Selain itu menurutnya selama bekerja di BMT belum sepenuhnya taat terhadap peraturan maupun SOP yang ada. Beliau mengatakan bahwa tidak adanya hari liburnya membuatnya sering telat, pulang sebelum jam kerja selesai atau bahkan tidak masuk kerja.

Pada wawancara karyawan yang lain sebagai administrasi yang menjabat selama 2 tahun, mengatakan bahwa jika tidak ada karyawan yang tidak masuk maka pekerjaan karyawan yang tidak masuk akan diambil alih

---

<sup>2</sup>Hasil wawancara dengan Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 1 Agustus 2023, pukul 10.30 WIB

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Karyawan BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 1 Agustus 2023, pukul 14.30 WIB

jika memungkinkan. Karena menurutnya hal tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pelayanan terhadap anggota BMT. Tetapi pengambilan alih harus sesuai dengan perintah pimpinan. Selama saya bekerja saya pernah membantu bagian kasir ketika salah satu kasir tidak berangkat. Selama saya membantu pekerjaan yang bukan tugas saya, saya melakukannya dengan penuh ikhlas.<sup>4</sup>

Dilihat dari segi pelayanan pada BMT Roudlotul Qur'an peneliti sudah mewawancarai beberapa anggota BMT yang datang ke kantor. Pertama wawancara kepada saudara Jafar, menurutnya selama menjadi anggota BMT kurang lebih 2 tahun pelayanan yang didapat di BMT Roudlotul Qur'an cukup baik. Tetapi jika dilihat dari segi disiplin waktu bisa dikatakan kurang dikarenakan terkadang sudah jam operasional mulai belum bisa memberikan layanan karena ada karyawan yang dibagian kasir belum datang. Jika terjadi masalah terhadap transaksi yang telah dilakukan terkadang karyawan yang bertugas mau bertanggung jawab.<sup>5</sup>

Selanjutnya Ibu Suci menuturkan bahwa menjadi anggota BMT sudah hampir 5 tahun, menurutnya pelayanan yang ada sudah cukup baik dan memuaskan. Selain itu untuk ketepatan waktu karyawan dalam masuk kerja menurutnya sudah cukup dikarenakan setiap datang ke kantor semua karyawan sudah ada di kantor. Untuk menyelesaikan masalah sendiri terkadang masih kebingungan bagaimana cara penyelesaiannya walaupun tidak

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 2 Agustus 2023, pukul 09.30 WIB

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Anggota BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 1 Agustus 2023, pukul 11.30 WIB

sampai berhari-hari baru selesai.<sup>6</sup>

Hasil wawancara dengan saudara Dani, beliau sudah menjadi anggota BMT kurang lebih selama 1 tahun menurutnya pelayanan yang didapatnya selama menjadi anggota BMT sudah memuaskan walau terkadang dalam datang ke kantor tidak tepat waktu. Padahal di BMT sendiri setau saya ada kegiatan *briefing* pagi setiap harinya. Dalam menjalankan kinerja para karyawan sudah dapat dikatakan mampu bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing.<sup>7</sup>

Selain itu, hasil wawancara kepada saudara Putri bahwa menurutnya menjadi anggota BMT sudah cukup lama, untuk kepuasan yang didapat selama menjadi anggota BMT Roudlotul Qur'an ada puas ada tidaknya. Hal ini dikarenakan terkadang saat membutuhkan dana yang mendadak terkadang karyawannya belum datang atau dana yang diminta tidak ada. Akan tetapi untuk menyelesaikan masalah yang ada pun terbilang cepat di tangani tidak berlarut-larut dibiarkan. Selain itu lebih diperhatikan lagi untuk datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai agar bisa mempersiapkan apa yang perlu disiapkan sebelum melayani para anggota BMT yang datang.<sup>8</sup>

Wawancara yang terakhir kepada Ibu Dini, dimana beliau belum genap 1 tahun menjadi anggota BMT. Menurutnya selama ini ia mendapatkan pelayanan yang memuaskan. Selain itu kinerja para karyawan dapat dikatakan sudah sesuai dengan porsinya masing-masing. Untuk ketetapan waktu ada

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Anggota BMT Roudlotul Qur'an, pada Selasa 1 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Anggota BMT Roudlotul Qur'an, pada Kamis 3 Agustus 2023, pukul 9.30 WIB

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Anggota BMT Roudlotul Qur'an, pada Kamis 3 Agustus 2023, pukul 13.30 WIB

beberapa karyawan yang datang terlambat atau ketika *briefing* selesai. Hal ini terjadi saat beliau datang disaat kegiatan *briefing* pagi belum selesai. Selama menjadi anggota Ibu Dini belum pernah mengalami masalah yang cukup serius, jadi untuk masalah kecil masih bisa diselesaikan dengan baik.<sup>9</sup>

### **C. Analisis Kinerja Pimpinan Terhadap Loyalitas dan Disiplin Kerja Karyawan**

Salah satu lembaga keuangan syariah yang saat ini sedang berkembang adalah *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT). Baitul Maal Wat Tamwil adalah lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah, lembaga ini telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, di tambah lagi dalam operasionalnya, BMT dapat menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha, baik yang berhubungan dengan keuangan berupa berbagai macam simpanan seperti simpanan pokok, simpanan wajib dan sukarela maupun non-keuangan seperti mengembangkan usaha dalam bidang sektor riil. Dalam menjalankan kegiatan usaha di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) harus memiliki pimpinan yang bertanggung jawab dan dapat menjadi contoh bagi karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada pimpinan BMT Roudlotul Qur'an, bahwa fungsi-fungsi menjadi pimpinan sudah dijalankan dengan cukup baik walaupun belum sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat dari cara pimpinan menjalankan fungsinya yaitu sebagai berikut

#### **1. Konsistensi Individual**

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Anggota BMT Roudlotul Qur'an, pada Kamis Agustus 2023, pukul 14.30 WIB

BMT Roudlotul Qur'an bahwa kebutuhan setiap karyawan yang ada berusaha dipenuhi seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mengelola data BMT. Selain itu, menurut karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan merasa terbantu dengan adanya pelatihan hal ini dikarenakan untuk mempermudah mewujudkan tujuan BMT itu sendiri. Selain pelatihan sebagai pimpinan Bapak Ahmad Ansori juga melakukan perannya sebagai pelatih dan konselor bagi karyawan yang memiliki kendala dalam menjalankan tugasnya.

## 2. Perencanaan

Bedasarkan wawancara kepada Bapak Ahmad Ansori, beliau selalu melakukan apapun dengan terencana dan terstruktur agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari. Seperti halnya pembagian tugas yang harus sesuai dengan jabatan setiap karyawan, tetapi hal itu tidak sepenuhnya berlaku karena jika ada salah satu karyawan yang tidak masuk maka karyawan yang ada bisa membantu mengambil alih tanggung jawab karyawan yang tidak masuk. Dalam manajemen jam kerja yang telah direncanakan oleh pimpinan terkadang masih bisa diabaikan oleh karyawan yang masih bisa datang terlambat, padahal setiap pagi sebelum masuk kerja para karyawan melakukan *briefing* pagi dan sore sebelum pulang kerja terkadang tidak tepat waktu. Selain itu, apa yang direncanakan tidak menyimpang dengan SOP perusahaan. Dengan demikian apa yang direncanakan bias tersusun dan dan terlaksana dengan baik.

### 3. Pemrakarsaan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan bahwa dalam pembagian tugas pada karyawan dan target yang ditentukan untuk kedepannya sudah dilakukan pimpinan BMT dengan dilaksanakan secara bertahap. Hal ini dilihat dari tugas karyawan yang melayani anggota BMT, bahwa pelayanan menjadi salah satu hal yang dilihat saat berkunjung ke BMT. Dalam memberikan pelayanan terbaiknya pimpinan BMT Bapak Ahmad Ansori memberikan tugas kepada karyawan untuk menjelaskan produk produk apa saja yang ada di BMT Roudlatul Quran kepada calon anggota baru. Jika dilihat di lapangan masih ada karyawan yang belum paham terhadap tanggung jawabnya sendiri.

### 4. Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dukungan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berupa *briefing* pagi dan sore. Selain itu ada beberapa *reward* yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu, jika ada perselisihan antar karyawan Bapak Ahmad Ansori selalu berusaha menyelesaikannya saat itu juga. Selain menjadi seorang pimpinan yang baik, harus mampu menjadi pendukung yang baik untuk karyawannya dengan cara tegur sapa dan kunjungan ke meja masing-masing untuk melihat kinerja karyawan secara langsung.

### 5. Penginformasian

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, bahwa pimpinan BMT Roudlatul Qur'an menerima segala informasi yang diberikan karyawannya. Karena hal ini juga menjadi salah satu motivasi atau

evaluasi untuk kemajuan BMT. Selain itu para karyawan yang menerima informasi yang diberikan oleh pimpinan hanya saat *briefing* atau rapat evaluasi. Jika ada perubahan jadwal atau jam masuk kerja terkadang informasi yang diberikan oleh pimpinan sedikit terlambat.

## 6. Pengevaluasian

Berdasarkan wawancara terhadap pimpinan dan karyawan BMT Roudlatul Qur'an, telah dilakukan dengan cukup baik, hal ini mampu membantu mencari jalan keluar ketika karyawan ada masalah dalam menyelesaikan tugasnya atau ada kendala yang lainnya. Dengan adanya evaluasi bulanan dan *briefing* sangat membantu karyawan dalam menyampaikan informasi maupun pendapat. Dengan demikian apa yang dilakukan oleh pimpinan mampu membantu memperbaiki kinerja pimpinan maupun karyawan.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan BMT Roudlatul Qur'an belum sepenuhnya menjalankan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan adanya tugas ganda untuk karyawan jika salah satu karyawan ada yang tidak berangkat. Selain itu fungsi pimpinan yang lain dilakukan dengan cukup baik dengan adanya pelatihan dan adanya reward untuk karyawan dengan kinerja yang baik.

Selain fungsi, kinerja pimpinan juga dilihat dari bagaimana menjalankan tugasnya sebagai pimpinan

### 1. Sebagai Konseler

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan BMT Roudlatul Qur'an bahwa apa yang dilakukan kepada karyawan

dengan membantu menyelesaikan masalah yang ada memberikan bimbingan kepada karyawan yang membutuhkan solusi terhadap masalah yang dialaminya.

Karena menjadi seorang pimpinan juga harus mampu menjadi seorang konselor yang mampu menyelesaikan segala masalah yang ada. Selain itu, Bapak Ahmad Ansori tidak meninggalkan tanggung jawabnya jika ada karyawan yang mengalami masalah, baik pada kinerjanya atau pada anggota BMT. Dengan demikian tugas sebagai konselor mampu dilaksanakan dengan baik.

## 2. Sebagai Instruktur

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, bahwa Bapak Ahmad Ansori belum sepenuhnya melakukan tugasnya sebagai pimpinan yang mampu menjadi contoh bagi karyawannya karena terkadang apa yang beliau kerjakan tidak sesuai dengan SOP atau peraturan yang ada. Karena menjadi karyawan yang professional berawal dari pimpinan yang bertanggung jawab dan mampu berbagi ilmu yang dimilikinya. Dengan demikian sebagai seorang instruktur piminan BMT Roudlotul Qur'an belum dilaksanakan dengan baik.

## 3. Memimpin Rapat

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pimpinan dan karyawan diperoleh hasil bahwa dalam memimpin rapat terkadang pimpinan masih absen. Hal ini terjadi ketika *brifieng* pagi dan sore karena setiap rapat besar maupun kecil tetap butuh pemimpin. Karena segala sesuatu yang direncanakan berawal dari rapat. Sebagai seorang pimpinan



harus mampu membimbing karyawannya dan mengerakan sesuai dengan tujuan awal perusahaan.

#### 4. Mengambil Keputusan

Dari hasil wawancara kepada Bapak Ahmad Ansori bahwa dalam mengambil keputusan masih memiikiran dampak jangka panjang, selain itu dalam memberikan keputusan kepada karyawan yang bermasalah Bapak Ahmad Ansori masih menerapkan surat peringatan yang diberikan langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki loyalitas dan disiplin karyawan yang ada agar mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin. Maka dari itu menjadi seorang pimpinan harus tegas karena segala keputusan yang ada diambil oleh pimpinan.

#### 5. Menguji Kelayakan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Ahmad Ansori sebelum ada aplikasi website My PPRQ terlebih dahulu pimpinan menguji kelayakan program tersebut tugas ini beliau sudah melakukan dengan baik seperti sebelum *launching* aplikasi website My PPRQ beliau selalu memberikan arahan-arahan kepada programmer. Hal ini dilakukan agar ketika sudah *launching* semua anggota BMT dapat menggunakan dengan mudah tanpa kendala.

#### 6. Mengevaluasi

Berdasarkan wawancara kepada Bapak Ahmad Ansori bahwa tugas pimpinan yang lain dimana seorang pimpinan harus mampu mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan

atau orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah di di tetapkan. Jika evaluasi yang dilakukan sudah dilakukan maka tahap selanjutnya adalah tahap perencanaan dan apa yang dihasilkan dalam evaluasi dapat segera dilaksanakan jika ada masalah yang harus diselesaikan. pengevaluasian karyawan sudah dilaksanakan oleh Bapak Ahmad Ansori dengan selalu mengevaluasi kinerja karyawan 2 minggu sekali dalam evaluasi mingguan dan 3 bulan sekali dalam evaluasi bulanan dan evaluasi bisa dilakukan dalam rapat serta pada saat *briefing* di pagi maupun sore hari.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa tugas pimpinan belum dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya ketidakhadiran pimpinan dalam beberapa kali rapat. Tetapi dalam hal lain tugas pimpinan sudah dijalankannya dengan cukup baik, menjadi seorang pimpinan yang bertanggung jawab, mampu mengevaluasi diri sendiri dan bergerak sesuai dengan tujuan awal BMT didirikan.

Dari fungsi dan tugas pimpinan keberhasilan menjadi seorang pimpinan juga dilihat terpenuhi atau tidaknya indicator pimpinan

#### 1. Kemampuan Analitis

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa dalam memimpin Bapak Ahmad Ansori merupakan sosok pimpinan yang mempunyai kemampuan analisis yang cukup. Dimana setiap melakukan kegiatan evaluasi maupun hanya sekedar brifieng antar karyawan mampu menganalisis permasalahan maupun peluang yang ada. Selain itu, ketika mengawasi kinerja karyawan juga sangat teliti, hal ini

dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dan membuat karyawan menjadi disiplin.

## 2. Keterampilan Komunikasi

Dalam berkomunikasi terhadap karyawan pimpinan sudah melakukan dengan baik, hal ini dilakukan dengan cara berbicara secara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Selain itu dalam menjalankan tugasnya pimpinan menerima masukan karyawan untuk menjadi evalusinya sebagai pimpinan. Sehingga hal ini menjadi masukan untuk menjadi lebih baik untuk kedepannya dalam memimpin.

## 3. Keberanian

Berdasarkan hasil wawancara sebagai pimpinan BMT Roudlatul Qur'an sudah memiliki keberanian dalam memimpin. Berani mengambil keputusan dan segala hal yang membutuhkan persetujuannya demi kemajuan BMT.

## 4. Kemampuan Mendengar

Berdasarkan hasil wawancara, menjadi seorang harus mampu mendengarkan apa yang diutarakan oleh karyawannya untuk menerima masukan dan kritik. Selama menjadi seorang pimpinan Bapak Ahmad Ansori mencoba mendengar segala keluhan kesah karyawannya terkait dirinya yang terkadang masih absen dalam kegiatan *brifieng*.

## 5. Ketegasan

Selain menjadi contoh yang baik, seorang pemimpin harus memiliki sikap tegas terhadap karyawannya. Hal ini dilihat dari hasil wawancara di atas bahwa pimpinan akan mengambil sikap tegas jika ada karyawan

yang berkerja tidak sesuai dengan SOP yang ada diperusahaan. Sikap tegas yang dilakukan oleh pimpinan berupa surat peringatan yang diberikan kepada karyawan atau pemberhentian sementara terhadap karyawan.

Tetapi terkadang pimpinan sedikit mengabaikan kesalahan-kesalahan sederhana yang dilakukan oleh karyawan seperti pada saat jam kerja dibagian kasir dan customer service tidak memakai pakaian yang telah ditentukan seperti memakai sandal ketika jam bekerja dan terlalu santai dalam hal pelayanan anggota walaupun dalam pelayanan nasabah tidak cukup banyak atau tidak padat, akan tetapi kecepatan pelayanan sangat berpengaruh terhadap kepuasan nasabah.

Dari hasil analisis di atas seorang pimpinan dapat dikatakan berhasil ketika semua indikator yang ada mampu dijalkannya dengan baik. Pimpinan BMT Roudlatul Quran memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tegas kepada karyawan yang berani melanggar SOP perusahaan. Selain itu mampu menerima segala bentuk kritik dan saran yang diberikan, tetapi masih ada hal yang sering ditinggalkannya yaitu setiap kegiatan *brifieng* tidak hadir karena urusan kerja ataupun yang lainnya.

Sedangkan dalam menjalankan kegiatan usaha di *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) harus memiliki pimpinan yang bertanggung jawab dan dapat menjadi contoh bagi karyawannya. Tetapi pada saat melakukan observasi di BMT Roudlotul Qur'an yang memiliki 4 (empat) karyawan, akan tetapi dari ke 4 (empat) karyawan tersebut ada yang tidak disiplin waktu yang mana sering terlambat masuk kerja.

Selain itu semangat kerja dapat timbul dari dalam diri seseorang

maupun dari luar diri seseorang, semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang merupakan sifat positif yang dimiliki yang dapat mendorong kinerja dengan baik dan akan mempengaruhi dirinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan baik. Semangat kerja dari luar diri ditumbuhkan dari semangat kerja yang berkenaan dengan lingkungan kerja, baik dari materi maupun non-materi, semangat kerja seseorang dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pada diri orang lain untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang bekerja disuatu lembaga keuangan guna meningkatkan semangat kerja.

Selain itu menjadi seorang pimpinan harus mampu menjalankan fungsinya dengan baik, yakni harus memiliki perencanaan yang matang terhadap perusahaan dan karyawan. Seorang pimpinan juga harus mampu menjadi pendukung yang baik untuk semua orang yang berkontribusi dalam perusahaan, selain itu menjadi sumber informasi bagi semua orang khususnya bagi karyawan dan anggota BMT. Menjadi seorang pimpinan harus mampu mengevaluasi diri sendiri dan juga para karyawan untuk menciptakan dunia kerja yang nyaman dan saling menghargai karena tidak ada manusia yang melakukan pekerjaan tanpa kesalahan.

Dari kinerja pimpinan yang dilakukan di BMT Roudlotul Qur'an berpengaruh terhadap sikap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dimana kehadiran karyawan terkadang tidak sesuai jam kerja. Hal ini membuat sistem pelayanan yang ada kurang baik. Walaupun sistem absen yang digunakan oleh BMT Roudlotul Qur'an sudah menggunakan *finger print*. Ada beberapa karyawan yang datang setelah kegiatan *briefing* selesai

atau disaat kegiatan *briefing* sedang berlangsung.

Menjadi seorang karyawan yang bertanggung jawab dan jujur sangat dibutuhkan dalam menjalankan sebuah perusahaan. Hal ini juga berpengaruh terhadap sistem pelayanan yang diberikan. Datang sebelum jam kerja dimulai untuk mempersiapkan diri sebelum memulai aktivitas melayani anggota BMT yang datang. Selain itu berpakaian rapih juga berpengaruh terhadap cara pandang anggota BMT yang datang ke kantor.

Menjadi pimpinan yang tegas dan konsisten terhadap peraturan yang ada akan menciptakan karyawan yang memiliki jiwa loyalitas dan disiplin kerja. Dari hasil analisis bahwa pimpinan BMT Roudlotul Qur'an belum memenuhi indikator kinerja pimpinan dan sebagai karyawan kurang memiliki kesadaran dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa, dari kinerja pimpinan pada BMT Roudlotul Qur'an sudah cukup baik walaupun belum sepenuhnya memenuhi indikator kinerja pimpinan. Hal ini dikarenakan terlihat dari berapa kali tidak ada saat rapat pimpinan pada saat *briefing* maupun rapat. Oleh karena itu hal ini memberikan pengaruh terhadap loyalitas dan disiplin kerja karyawan seperti tidak melakukan manajemen waktu yang tidak maksimal. Selain itu dalam menjalankan fungsi pimpinan belum maksimal karena masih memberikan tugas ganda untuk karyawan jika salah satu karyawan ada yang tidak berangkat. Tetapi dalam hal lain tugas pimpinan sudah dijalankannya dengan cukup baik, menjadi seorang pimpinan yang bertanggung jawab, mampu mengevaluasi diri sendiri dan bergerak sesuai dengan tujuan awal BMT didirikan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan, maka peneliti mengungkapkan kepada Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an Metro untuk selalu memberikan semangat dan arahan kepada karyawan, guna mencapai target disetiap bidangnya. Dimana hal ini mampu mencipatakan rasa loyalitas dan disiplin kerja bagi karyawan. Selain itu dengan kegiatan *briefing* yang dilakukan mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk patuh dan

memiliki motivasi kuat untuk kemajuan lembaga keuangan BMT Roudlotul Qur'an Metro.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian Alfian and Doni Afrial, "Pengaruh Kepimpinanan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *JURNAL PUNDI* 3, no. 2 (March 4, 2020): 91, <https://doi.org/10.31575/jp.v3i2>.
- Baharudin, *Kepimpinanan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Beni Ahmad Saebani, *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media, 2009.
- F. Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004.
- Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepimpinanan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*, Bengkulu: Thesis, 2014.
- Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Humas Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2000.
- Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika, 2010.
- Hendi Suhendi dan Anggara, *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Juli Murwani, dkk, *Pengaruh Kompensasi Upah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Kai (Persero) Daerah Operasi VII Madiun*, Madiun: Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol 5 No 1 Oktober, 2017.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Marchelle Soegandhi Vanneca, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Prganizational Citizenship Behavior Pada Karyawan

- Moh Nazir, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Muchammad Dadang Syahrana, *Analisis Gaya Kepimpinanan Demokratis Pada Pt. Artha Surya Jaya Bojonegoro*, Malang, 2015.
- Muhammad Dzulkifli, *Pengaruh Gaya Kepimpinanan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai( Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan )*, Jakarta, 2013.
- Nunung Ghoniyah, "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPIMPINANAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN" 2, no. 2 (2011).
- Panji Anoraga, *Psikologi Kepimpinanan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2003.
- Poewardarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Prabowo Adi Widayat, "Kepimpinanan Profetik," dalam *Akademika Jurnal Pemikiran Islam*, (Metro: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Isnstitut Agama Islam Negeri), No. 01/Januari-Juni 2014.
- PT Surya Timur Sakti jatim*". Agora, NO. 1 (2013):Vol 3.
- Rizal Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Siswanto Sastroh Hadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sondang P.Siagian, *Tipe-Tipe Kepimpinanan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach*. Jakarta: Andi Offset, 1986.
- Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Veithzal Rivai, *Kepimpinanan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo, 2008.

Wendy Sepmady Hutahaeen, *FILSAFAT DAN TEORI KEPIMPINANAN*, 1st ed. Malang: Ahlimedia Perss, 2021.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



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

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

Nomor : B-1566/In.28.1/J/TL.00/05/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,  
Sukma Sari Dewi Chan (Pembimbing 1)  
(Pembimbing 2)  
di-

Tempat  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : **BAKTI TRI SANTOSO**  
NPM : 1804100018  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Judul : KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO

Dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 22 Mei 2023  
Ketua Jurusan,



**Muhammad Ryan Fahlevi M.M**  
NIP 19920829 201903 1 007

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://sismik.metrouniv.ac.id/v2/cek-suratbimbingan.php?npm=1804100018>. **Token = 1804100018**

## OUTLINE

### KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO

HALAMAN SAMPUL  
HALAMAN JUDUL  
HALAMAN PERSETUJUAN  
HALAMAN PENGESAHAN  
HALAMAN ABSTRAK  
HALAMAN ORISINALITAS/PENELITIAN  
HALAMAN MOTTO  
HALAMAN PERSEMBAHAN  
HALAMAN KATA PENGANTAR  
DAFTAR ISI  
DAFTAR LAMPIRAN

#### BAB I PENDAHULUAN

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

#### BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Pimpinan
  1. Kinerja Pimpinan
  2. Fungsi Pimpinan
  3. Tugas-tugas Pimpinan
  4. Indikator-indikator Kinerja Pimpinan
- B. Loyalitas
  1. Pengertian Loyalitas
  2. Indikator Loyalitas
  3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas
- C. Disiplin Kerja
  1. Pengertian Disiplin Kerja
  2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja
  3. Indikator Disiplin Kerja
  4. Strategi Penerapan Disiplin Kerja

#### BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Analisa Data

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**


- A. Gambaran Umum Tempat Penelitian
  - 1. Sejarah Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
  - 2. Visi dan Misi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
  - 3. Tujuan Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
  - 4. Struktur Organisasi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
- B. Analisis Kinerja Pimpinan di BMT Roudlatul Qur'an
- C. Analisis kinerja pimpinan terhadap loyalitas dan disiplin kerja

## **BAB V PENUTUP**

- A. Simpulan
- B. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN RIWAYAT HIDUP**

Dosen Pembimbing



Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.L.,M.Ud

Metro, Mei 2023  
Peneliti



Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018

## ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

### KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO

#### WAWANCARA/INTERVIEW

##### 1. Wawancara Kepada Pimpinan BMT Roudlotul Qur'an Metro

- a. Sudah berapa lama Bapak memimpin BMT Roudlotul Qur'an?
- b. Dalam BMT Roudlotul Qur'an ada berapa karyawan serta terbagi dalam berapa bagian ?
- c. Bagaimana bapak menyikapi jika ada masalah dalam menjalankan tugas pimpinan ?
- d. Apakah ada SOP di dalam BMT Roudlotul Qur'an ?
- e. Apakah bapak sudah menjalankan tugas sebagai pimpinan sesuai dengan SOP yang ada ?
- f. Bagai mana cara bapak dalam memberikan intruksi ke pada bawahan ?
- g. Apakah ada tindakan tegas terhadap karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP yang ada di dalam BMT ?
- h. Bagaimana tanggapan serta meminimalisir karyawan yang kurang disiplin seperti datang dan pulang tidak sesuai jam kerja?
- i. Apakah ada evaluasi terhadap kinerja pimpinan maupun karyawan?
- j. Dalam satu tahun berapa kali Bapak melakukan evaluasi ?

##### 2. Wawancara Kepada Karyawan BMT Roudlotul Qur'an Metro

- a. Sudah berapa lama menjadi karyawan di BMT Roudlotul Qur'an Metro?
- b. Apakah anda sudah mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah berlaku ?
- c. Apakah anda selalu mentaati perintah kedinasan yang di berikan oleh atasan ?
- d. Apakah karyawan sudah masuk dan pulang sesuai dengan jam kerja ?
- e. Apakah anda selalu melakukan tugas dengan penuh ikhlas tanpa merasa dipaksa ?



- f. Sudahkah anda melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan secara apa adanya ?
- g. Adakah SOP khusus karyawan BMT Roudlatul Qur'an ?
- h. Apakah karyawan sudah melaksanakan SOP secara baik ?
- i. Bagaimana jika ada salah satu rekan kerja ada yang sakit ?

### **3. Wawancara Kepada Anggota BMT Roudlotul Qur'an Metro**

- a. Sudah berapa lama menjadi nasabah di BMT Roudlotul Qur'an Metro?
- b. Apakah pelayanan yang anda terima selama ini sangat memuaskan?
- c. Bagaimana tanggapan anda tentang kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan di BMT Roudlotul Qur'an Metro?
- d. Bagaimana tanggapan anda tentang ketepatan waktu karyawan ?
- e. Apabila terjadi sebuah masalah apakah karyawan bisa memberikan solusi terbaik?

### **DOKUMENTASI**

- 1. Foto saat penelitian
- 2. Sejarah Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
- 3. Visi dan Misi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
- 4. Tujuan Berdirinya BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro
- 5. Struktur Organisasi BMT Roudlatul Qur'an Kota Metro

Dosen Pembimbing

  
Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

Metro, Mei 2023  
Peneliti

  
Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018



**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-2322/In.28/D.1/TL.00/06/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
PIMPINAN BMT ROUDLOTUL  
QURAN  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2323/In.28/D.1/TL.01/06/2023, tanggal 26 Juni 2023 atas nama saudara:

Nama : **BAKTI TRI SANTOSO**  
NPM : 1804100018  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BMT ROUDLOTUL QURAN, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QURAN KOTA METRO".

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 26 Juni 2023  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



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

## **SURAT TUGAS**

Nomor: B-2323/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 : **BAKTI TRI SANTOSO**  
NPM : 1804100018  
Semester : 10 (Sepuluh)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BMT ROUDLOTUL QURAN, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QURAN KOTA METRO".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

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

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 26 Juni 2023



Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



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



**BMT ROUDLATUL QUR'AN**  
(Islamic Boarding School)  
16 B MULYOJATI METRO BARAT KOTA METRO

Jl. Pratama Praja 16 B Kel. Mulyojati Kec. Metro Barat Kota Metro ☎ (0725) 7855202

Nomor : 603/SB/BMT-RQ/III/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Permohonan Izin Research

*Assalamualaikum. Wr. Wb*

Puji Syukur kita haturkan kepada Allah SWT atas segala nikmat yang telah di berikan kepada kita.

Berdasarkan surat tanggal 26 juni 2023 Nomor B-2323/In.28/D.1/TL.01/06/2023 Perihal Permohonan Izin Research, yang Bapak/Ibu sampaikan kepada kami, dengan ini menyampaikan bahwa :

Nama : **BAKTI TRI SANTOSO**  
NPM : 1804100018  
Program Studi : S1 Perbankan Syari'ah  
Semester : 10 (Sepuluh)

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwasannya mahasiswa tersebut di atas di terima/diperbolehkan untuk mengadakan research di Bmt Roudlatul Qur'an Metro untuk menyelesaikan tugas ahir skripsi Mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLATUL QUR'AN METRO"**

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualikum wr,wb*

Metro, 28 juni 2023

Pimpinan  
BMT Roudlatul Qur'an Metro





**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA**  
**Nomor : P-1240/In.28/S/U.1/OT.01/11/2023**

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

Nama : Bakti Tri Santoso  
NPM : 1804100018  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 1804100018

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

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 10 November 2023  
Kepala Perpustakaan



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



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

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

---

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Bakti Tri Santoso  
NPM : 1804100018  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **KINERJA PIMPINAN TERHADAP LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI BMT ROUDLOTUL QUR'AN KOTA METRO** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 13%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 21 November 2023  
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



**Muhammad Ryan Fahlevi**  
NIP.199208292019031007



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

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

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama : **Bakti Tri Santoso**  
NPM : 1804100018

Fakultas / Jurusan: FEBI/ PBS  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	22/5/23	Acc Pendalaman BAB I, II, III lanjutkan APD dan outline	

Dosen Pembimbing

**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I, M.Ud**  
NIDN. 2008029201

Mahasiswa Ybs.

**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 15/11/23	- Acc ul dimunaqasyahkan  note: - semua blanto bimbingan di lampirkan - Surat research ditampirkan juga	

Dosen Pembimbing

Mahasiswa Ybs,

  
**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud**

  
**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018





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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 1 Nov 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>- bagan analisis perbaikan</li><li>- kesimpulan of jawaban dr ramosan masalah</li> <li>- Abstrak</li><li>- Pusanfar</li><li>- Dpt pustaka</li><li>- Dokumentasi</li></ul> <p style="text-align: right;">} di siapkan</p>	

Dosen Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)



**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : SI PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : X / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu/22 1 - 2023	- Perbaiki metopen yg sudah di fundai	
	Rabu 28 <sup>03</sup> 2023	- lengkapi persyaratan Untuk seminar  - Acc yg direminatkan	

Dosen Pembimbing



**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.L.,M.Ud**

Mahasiswa Ybs,



**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : SI PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : IX / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu/23 Nov 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ada berapa karyawan yang ada di BMT ?</li><li>- Permasalahan di latar belakang belum kelihatan. malah sudah selesai menyimpulkan penelitian</li><li>- Apakah ada kasus karyawan tidak disiplin, tidak amanah dll ?</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : IX / 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
		BNT ini masih exist tidak? Keempat karyawan ini karyawan tetap?	
	4/4/2022	- Perbaiki penulisan, sesuai dengan pedoman rata kiri kanan, margin - Contoh bab II, III	

Dosen Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.L.,M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018





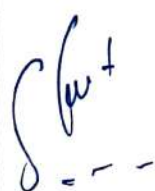

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

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

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL**


Nama : **Bakti Tri Santoso**  
NPM : 1804100018

Fakultas / Jurusan: FEBI/ PBS  
Semester / TA : X / 2022-2023

No	Hari / Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	12-5-2023	- Coba cek lagi apakah anggota termasuk sumber data primer ? -	
	17-5-2023	- Penentuan sample narabat 6 org dasarnya apa ? - Cari dulu totalan jml narabat disana berapa ? - Baru kemudian ditentukan sampelnya berdasarkan kriteria	

Dosen Pembimbing

Mahasiswa Ybs.

  
**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I, M.Ud**  
NIDN. 2008029201

  
**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018





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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 20/10/23	<ul style="list-style-type: none"><li>- bagian analisis diperbaiki</li><li>- Bagaimana fungsi pimpinan</li><li>- tugas pimpinan</li><li>- Kewenangan pimpinan apa sudah dilaksanakan dengan baik atau belum ?</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 8/11/23	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki kesimpulan . dari hasil penelitian bagari mana kinerja pimpinan kemudian memberikan efek tidak of karyawan</li> <li>- Persembahan diperbaiki</li><li>- Semua blanko bimbingan dilampirkan</li><li>- Daftar pustaka kasih halaman</li><li>- Surat research lampirkan dan juga balasan research</li></ul>	

Dosen Pembimbing

  
**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.M.Ud**

Mahasiswa Ybs,

  
**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018





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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso


Jurusan/Fakultas : SI PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat 20/10/23	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bagian analisis diperbaiki</li><li>- Bagaimana fungsi pimpinan</li><li>- tugas pimpinan</li><li>- Kenerja pimpinan apa sudah dilaksanakan dengan baik atau belum ?</li></ul>	

Dosen Pembimbing



**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud**

Mahasiswa Ybs,



**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)


**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : S1 PBS / FEBI

NPM : 1804100018


Semester / T A : XI / 2023

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Rabu 3/11/23	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki Kesimpulan . dari hasil penelitian bagari mana kinerja pimpinan kemudian memberikan efek tidak yf karyawan</li> <li>- Persembahan diperbaiki</li> <li>- semua blanko bimbingan dilampirkan</li> <li>- Daftar pustaka kasih halaman</li> <li>- surat research lampirkan dan juga balasan research</li></ul>	

Dosen Pembimbing

  
**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud**

Mahasiswa Ybs,

  
**Bakti Tri Santoso**  
NPM. 1804100018



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

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Email: [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id), website: [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

Nama : Bakti Tri Santoso

Jurusan/Fakultas : SI PBS / FEBI

NPM : 1804100018

Semester / T A : VIII / 2021

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15/2/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>- latar belakang diperbaiki</li><li>- dilengkapi hobi pra-survei</li><li>- rumusan masalah diperbaiki</li><li>- tujuan dan manfaat penelitian diperbaiki</li><li>- Penelitian relevan diperbaiki</li></ul>	

Dosen Pembimbing

Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.L.,M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Bakti Tri Santoso  
NPM. 1804100018



## DOKUMENTASI



**Sesi wawancara dengan Pimpinan BMT Roudlatul Qur'an**



**Sesi wawancara dengan Karyawan BMT Roudlatul Qur'an**





**Sesi wawancara dengan Karyawan BMT Roudlatul Qur'an**



**Sesi wawancara dengan anggota BMT Roudlatul Qur'an**

# Pondok Pesantren Roudlatul Qur'an Pusat

Jl. Pratama Praja, Metro Barat, Metro, Lampung Telp. 6281632138893



Tahfidz



Kesehatan



Tabungan



Pembayaran



Pelanggaran



Perizinan



Keuangan



Lainnya

1252

Santri Aktif

More info ↗

171

Guru Aktif

More info ↗

Informasi

Lihat Semua

**Bayar Tagihan Pembayaran  
Semakin Mudah ...!**

- ✓ Banyak Pilihan Cara Pembayaran
- ✓ Konfirmasi Pembayaran Otomatis

Download Aplikasi MyPPRO di

Chanel Pembayaran :

BRIVA mandiri BNI Persepolis

Alfamart Alfamidi DINDA

www.pprp.org

Chanel Pembayaran

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Bakti Tri Santoso , dilahirkan di desa Bumi Dipasena Utama Kecamatan Rawa Jitu Kabupaten Tulang Bawang pada tanggal 16 Oktober 1999. Anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Boyadi dan Ibu Musrianah. Adapun riwayat pendidikan yang ditempuh oleh penulis adalah sebagai berikut :

Pada tahun 2006-2012 menempuh pendidikan di SD Negeri 1 Bumi Dipasena Utama Kecamatan rawa jitu Kabupaten Tulang Bawang . Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP TMI Roudlatul Qur'an Metro dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2018 lulus dari SMA TMI Roudlatul Qur'an Metro. Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan S1 Perbankan Syariah. Pada masa akhir studi, peneliti menyelesaikan skripsi dengan judul **“Kinerja Pimpinan Terhadap Loyalitas Dan Disiplin Kerja Karyawan BMT Roudlatul Qur'an Metro “**.