

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perusahaan yang dapat berkembang ditengah globalisasi maka akan memberikan nilai ekonomis khususnya bagi organisasi itu sendiri. Nilai ekonomis yang didapat dapat berupa tujuan utama sebuah organisasi perusahaan yaitu profitabilitas, ekspansi dan eksistensi. Manajemen global merupakan sesuatu yang harus diikuti dan tidak bisa dibiarkan oleh sebuah organisasi perusahaan.¹ Pada setiap perusahaan yang ingin berkembang lebih maksimal dan signifikan maka harus mampu untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan lebih optimal dan maksimal. Termasuk pada sebuah lembaga keuangan syariah, keberadaan sumber daya manusia sangat penting.²

Manusia merupakan faktor strategis yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan dalam lembaga maupun dalam unit kerja. Maka dari itu, tenaga kerja yang ada dalam lembaga adalah sumber daya yang sangat berharga, dan lembaga wajib menjaga, merawat, dan memberikan apresiasi kepada tenaga kerja. Karyawan merupakan seseorang yang bekerja di suatu lembaga, perusahaan maupun kantor dengan mendapatkan balas dan jasa berupa gaji ataupun upah.³ Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang diukur dalam tanggung jawab seseorang, dimana penyelesaian tersebut dibebankan kepada individu dengan tujuan tercapainya suatu pekerjaan.⁴

Karyawan merupakan satu aset penting dalam lembaga, karena usahanya untuk mencapai tujuan dan membangun ekonomi dalam lembaga. Berbagai cara yang

¹ Sri Anugrah Natalina, "HR Competence Management Dan Organisasi Virtual Sebuah Nilai Ekonomis Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Global", *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi Bisnis*, Vol.4, No. 2, 2015: 57.

² Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu* (Jakarta: Usahawan, 2017), 17.

³ Muhdar, *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), 214.

⁴ Onita Sari Sinaga, dkk, *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 5.

dilakukan lembaga agar dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan karyawan yang ada agar tetap berada dalam lembaga dengan produktifitas tinggi dan merasa nyaman pada saat bekerja dilembaga. Melalui adanya rasa nyaman pada saat bekerja bukan tidak mungkin karyawan akan menjadi produktif, kreatif dan inovatif yang akan mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya atau menjalankan kegiatan operasionalnya pasti akan ditemukan dengan kondisi dimana perusahaan harus membuat keputusan, baik dalam kegiatan operasional internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Melalui proses pengambilan keputusan tersebut, maka menjadi tugas pemimpin dalam perusahaan.⁵ Pimpinan merupakan seseorang yang bertugas dalam suatu kelompok untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok agar tercapai, dan juga sebagai seseorang pemberi tugas, pengarahan, dan tanggung jawab utama pada suatu kelompok ataupun organisasi.⁶

Pada aktivitas manajerial yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memobilisasi serta menyatukan berbagai sumber daya intelektual dari para karyawannya dapat dilakukan dengan melalui gaya kepemimpinan yang dilakukan, diterapkan, dan ditampilkan oleh seorang pemimpin terhadap para karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam menjalankan usahanya ditentukan oleh kualitas usahanya yang ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang disertai tugas dan wewenang dalam memimpin organisasi serta kegiatan usaha yang dijalankan tersebut.⁷

⁵ Yopi Yudha Utama, "Understanding Corporate Social Responsibility From Students Perspective", *Competitive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, Vol.6, No.1, 2022: 83.

⁶ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dkk, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagment dan Organizational Citizenship Behaviour* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 55.

⁷ P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 28.

Seorang pemimpin harus memiliki gaya, perilaku, atau sifat yang disesuaikan dengan situasi yang ada pada organisasi yang dijalankannya agar organisasi tersebut menjadi lebih fleksibel dalam artian dapat menyesuaikan dan beradaptasi dengan tantangan dilingkungan kerjanya.⁸ Gaya kepemimpinan terdiri atas beberapa jenis, antara lain otokratis, demokratis, birokratis, inovatif, partisipatif dan bebas (*laizes faire*).⁹

BMT sebagai salah satu jenis lembaga keuangan syariah non Bank juga memiliki peran penting bagi masyarakat. Hal ini menyebabkan persaingan antar lembaga keuangan mikro menjadi semakin sulit, sehingga peran Sumber Daya Manusia (SDM) juga semakin sangat dibutuhkan oleh lembaga guna digunakan untuk dapat bersaing dengan lembaga lainnya dalam memenangkan market pasar yang diinginkan. *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) adalah sesuatu lembaga keuangan mikro yang pengoperasiannya berbasis menggunakan prinsip dengan bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis dari usaha mikro yang bertujuan untuk mengangkat derajat martabat, serta membela kepentingan dari para kaum fakir miskin dan usaha lainnya.¹⁰

BMT Unit Gabungan Terpadu atau biasa disebut UGT Nusantara merupakan salah satu jenis BMT yang tengah berkembang cukup baik. BMT- UGT Nusantara Cabang Pembantu Pare Kediri memiliki 5 karyawan. 1 orang selaku pimpinan capem, 1 orang sebagai kasir, 2 orang *Account Officer* Simpanan dan Pembiayaan (AOSP), 1 orang sebagai *Account Officer* Pembiayaan (AOAP). BMT ini juga terdapat perputaran karyawan, perputaran karyawan ini terjadi agar semua karyawan bisa menguasai semua bidang guna menambah *skill* pengetahuan serta menambah pengalaman dari karyawan.

⁸ Veitzal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 134.

⁹ Zaharuddin, Supriyadi dan Sri Wahyuningsih, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021), 4.

¹⁰ Rudi Hermawan, *Buku Ajar Hukum Ekonomi Islam* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 51.

Penambahan karyawan juga ada pada lembaga ini, guna meningkatkan pelayanan serta pencapaian target yang ditetapkan oleh pihak lembaga.

BMT tersebut memiliki karyawan yang dapat diandalkan oleh lembaga. Hal ini dibuktikan dengan meluasnya pemasaran yang ada pada sekitar wilayah khususnya Pare dan sekitarnya, serta bertambahnya jumlah nasabah setiap tahunnya. Melalui kinerja karyawan yang semakin baik dan maksimal meskipun begitu masih terdapat beberapa kekurangan namun karyawan tersebut masih mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan rapi. Pada wilayah sekitar Pare juga terdapat beberapa BMT, berikut peneliti bandingkan gaya kepemimpinan masing-masingnya.

Tabel 1. 1 Perbandingan Gaya Kepemimpinan Beberapa BMT Pare

Objek		
BMT-UGT Nusantara Pare	BMT PETA Pare	BMT Kahuripan Pare
Birokratif, yaitu Pemimpin memastikan bahwa tugas dari bawahan terselesaikan dengan baik dan aturan yang ada telah dipatuhi	Inovatif, yaitu Pemimpin mengarahkan karyawan untuk memunculkan ide-ide baru demi kemajuan perusahaan	Partisipatif, yaitu Pemimpin dan bawahan secara bersama-sama terlibat dalam penentuan suatu keputusan

Sumber data: Observasi awal

Tabel di atas merupakan perbandingan dari gaya kepemimpinan dari tiga BMT di wilayah Pare Kediri. Sesuai dengan pembahasan penelitian ini terkait gaya kepemimpinan maka disajikan data mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan. Berdasarkan tabel perbandingan di atas dapat diketahui bahwa ketiga BMT di Wilayah Pare tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Tentu setiap gaya kepemimpinan memiliki tujuan masing-masing dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan. Peneliti tertarik pada gaya kepemimpinan birokratif di BMT-UGT Nusantara Pare yang memfokuskan pada ketaatan terhadap aturan yang ada. Sebagai lembaga keuangan syariah tentu pemenuhan aspek *sharia compliance* atau kepatuhan

syariah harus diperhatikan. Melalui ciri khas utama gaya birokratif, maka BMT-UGT Nusantara Pare akan selalu berusaha taat pada peraturan yang wajib dipatuhi.

Sedangkan bila dibandingkan dengan kepemimpinan pada dua lembaga lain, bahwa kepemimpinan inovatif akan menjalankan organisasi melalui inovasi karyawan. Hal ini dapat membuat organisasi tidak berkembang maksimal, terutama kebijakan-kebijakan yang menunggu inovasi karyawan.¹¹ Kemudian pada kepemimpinan partisipatif akan cenderung memberikan ruang bagi karyawan dalam pengambilan keputusan. Pada satu sisi dapat karyawan dapat memiliki hak berpendapat, namun disisi lain justru organisasi menjadi tidak terstruktur dan keputusan tidak tegas.¹²

Secara umum kepemimpinan birokratif adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahanya tentang suatu tugas dan cara pelaksanaannya. Pemimpin mengatur kelompoknya dengan berpegang teguh pada aturan-aturan yang telah ditetapkan.¹³ Adapun ciri khas dari kepemimpinan birokratif antara lain adanya pola kerja yang sistematis dan adanya kejelasan tata tertib dan aturan.¹⁴ Pada BMT UGT Nusantara Pare memenuhi kedua ciri khas tersebut, seperti adanya SOP sebagai arahan pelaksanaan kerja dan sejumlah aturan yang harus ditaati karyawan termasuk adanya target kerja.

Kepemimpinan birokratif tetap bersifat fleksibel, dengan tetap memberi ruang bagi bawahan untuk berkreasi tetapi tidak boleh terlepas dari ketentuan yang berlaku. Ciri utama kepemimpinan ini adalah adanya hubungan untuk memerintahkan semua

¹¹ Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis", *Journal of Economic, Managemet and Accounting*, 2 (2), 2019: 47.

¹² Manner Tampubolon, "Dinamika Kepemimpinan", *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2 (1), 2022: 3.

¹³ Warman, *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2022), 61.

¹⁴ Aras Solong, *Budaya dan Birokrasi* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), 85.

bawahan sesuai ketentuan, dan pemimpin menentukan standar tugas.¹⁵ Menurut Huseno dalam bukunya yang berjudul "Kinerja Pegawai", keunggulan dari model birokratif ini adalah pencapaian target yang menjadi fokus utama bagi organisasi dalam pemenuhan tujuannya. Melalui target yang dijalankan, akan menciptakan Kinerja karyawan yang maksimal untuk mencapai target. Dengan target yang ditetapkan sebagai salah satu langkah mengembangkan organisasi.¹⁶

Menurut Pranogyo, bahwa indikator dalam menilai kinerja karyawan terdapat beberapa hal lain seperti inisiatif, keterampilan, sikap, integritas, serta peningkatan hasil yang di capai. Kondisi pada semua objek perbandingan diatas fokus dalam menilai kinerja karyawan pada hasil yakni pencapaian target seperti jumlah nasabah. Menurut Pricylia bahwa seorang nasabah sebagai sumber dana utama bagi Bank, termasuk lembaga keuangan lain. Maka untuk memaksimalkan operasional sebuah Bank penting adanya nasabah yang loyal.¹⁷ Masih relevan dengan pendapat tersebut, Menurut Jayanti bahwa nasabah berperan dalam mewujudkan pengembangan sebuah Bank.¹⁸ Sehingga nasabah sebuah lembaga keuangan juga dapat membantu mengembangkan sebuah institusi. Sedangkan nasabah yang ada merupakan hasil kinerja karyawan, sehingga melalui kinerja karyawan yang baik terlihat daripada pencapaian jumlah nasabah dalam membantu mengembangkan perusahaan.

Melalui hasil observasi penulis, bahwa ketiga BMT di Wilayah Pare tersebut, memiliki tujuan atau target yang sama yaitu peningkatan jumlah nasabah dalam

¹⁵ Vip Paramarta, *Manajemen Sumber Daya Manusiawi: Teori Praktik* (Malang: Cipta Media Nusantara, 2021), 132.

¹⁶ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja* (Malang: Media Nusantara Creative, 2016), 172.

¹⁷ Pricylia A. Korah, "Kedudukan Nasabah Dalam Perjanjian Baku Yang Dilakukan Oleh Bank", *Lex Privatum*, Vol. 1, No. 1, 2013: 5.

¹⁸ Irma Jayanti, "Peran Nasabah Dalam Perkembangan Perbankan Syariah", *Jurnal Ekonomi UNISBA*, Vol. 2, No. 1, 2019: 13.

mendukung pengembangan perusahaan. Berikut ini data perkembangan nasabah pada tiga BMT Pare yang penulis bandingkan.

Tabel 1.2 Perbandingan Perkembangan Nasabah Pada BMT Pare Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah Nasabah		
		BMT-UGT Nusantara Pare	BMT PETA Pare	BMT Kahuripan Pare
1.	2020	1.740	1235	1013
2.	2021	1.253	1057	997
3.	2022	1.597	1023	1004

Sumber data: data diolah dari hasil observasi pada objek

Tabel di atas disajikan sebagai salah satu acuan keberhasilan lembaga mengelola kegiatan operasionalnya. Hal ini terkait pembahasan tentang gaya kepemimpinan maka penting mengetahui hasil kinerja dari seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya untuk memperoleh nasabah. Melalui jumlah nasabah dapat menunjukkan kinerja dari BMT tersebut. Jumlah nasabah menjadi tolak ukur kinerja BMT, hal ini sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa karyawan yang berkompeten dapat menciptakan layanan yang baik bagi nasabah. Melalui layanan tersebut akan menciptakan kepuasan dan muncul suatu loyalitas, dimana salah satu akibatnya mereferensikan pada orang lain.¹⁹ Kemudian karyawan yang bertugas sebagai staff pemasaran turut bertanggung jawab dalam menarik minat masyarakat menggunakan produk. Hal ini dianggap bahwa kinerja karyawan pemasaran sangat mempengaruhi jumlah nasabah.²⁰

Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa BMT UGT Nusantara Pare mampu mengelola strategi dengan baik yang ditandai dengan peningkatan jumlah nasabah atas dampak pandemi di tahun 2021. Sedangkan BMT PETA Pare justru mengalami penurunan jumlah nasabah dalam kurun waktu tahun 2020-2022. Kemudian BMT

¹⁹ Otong Karyono dan Memen Parman, "Kepuasan Nasabah diukur dari Kinerja Pelayanan dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Ensitac*, 2 (2), 2016: 34.

²⁰ Deddy Kristiandana dan Iriani Ismail, "Hubungan Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Jombang", *Jurnal Sustainable Competitive Advantage*, 5 (1), 2015: 126.

Kahuripan Pare sebenarnya juga telah mampu meningkatkan jumlah nasabah di tahun 2022, namun hanya sekitar 7 nasabah dan sangat jauh dibanding peningkatan pada BMT-UGT Nusantara Pare. Keberhasilan BMT UGT Nusantara dalam mengelola nasabah di masa pandemi tentu juga hasil kinerja karyawan didalamnya. Sehingga melalui data diatas maka BMT-UGT Nusantara Pare memiliki keunggulan dalam pencapaian target sebagai bentuk kondisi kinerja karyawan. Tentu pencapaian tersebut juga di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan melalui pencapaian target jumlah nasabah merupakan salah satu wujud keberhasilan seluruh komponen lembaga. Termasuk kondisi produk-produk lembaga untuk masyarakat luas. Secara umum BMT UGT Nusantara Pare memiliki 2 jenis produk yaitu produk simpanan dan tabungan. Berikut ini perkembangan jumlah nasabah pada dua jenis produk di BMT UGT Nusantara Pare.

Tabel 1.3 Perkembangan Nasabah Produk Simpanan dan Pembiayaan BMT UGT Nusantara Pare

Produk BMT	Jumlah Nasabah		
	2020	2021	2022
Simpanan	2562	2413	3209
Pembiayaan	2781	3215	3682

Sumber data: data diolah dari hasil observasi pada objek

Tabel perkembangan produk-produk BMT di atas menunjukkan hasil kinerja karyawan dalam memperoleh nasabah. Hal ini terkait pembahasan gaya kepemimpinan bahwa penting bagi pemimpin mengatur karyawan dalam mengelola operasional termasuk produk yang dimiliki. Melalui tabel diatas dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah nasabah untuk produk di BMT UGT Nusantara Pare dapat dikatakan cukup baik. Produk simpanan mengalami penurunan di tahun 2021 karena pandemi, dan mampu meningkatkan kembali di tahun 2022. Sedangkan produk

pembiayaan justru meningkat terus selama tahun 2020-2022. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai target sebagai ukuran kinerja karyawan tentu juga di pengaruhi oleh *income* atau bila dalam lembaga keuangan melalui nasabah.

Tabel 1.4 Kendala yang dialami Karyawan di BMT UGT Nusantara Pare

No.	Kendala	Keterangan
1.	Kedisiplinan	Keterlambatan karyawan saat ke kantor dan bahkan tanpa izin tidak masuk kantor masih terjadi
2.	Kompetensi	Penyelesaian masalah pada nasabah, dalam hal pembiayaan bermasalah masih membutuhkan bantuan pimpinan. Atau pemenuhan target pembiayaan masih mengandalkan pimpinan.
3.	Kinerja	Tingkat produktivitas tidak merata pada setiap karyawan, hanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja baik dan terlihat dari pencapaian target

Sumber data: data diolah dari hasil observasi pada objek

Tabel di atas menunjukkan kondisi dari karyawan BMT UGT Nusantara Pare yang telah mengalami proses koordinasi oleh pimpinan lembaga. Melalui kendala di atas menunjukkan bahwa karyawan harus terus berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh kepada lembaga meskipun masih ada beberapa masalah dan kendala yang muncul akibat kelalaian yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya. Walaupun secara umum pencapaian kinerja seperti contohnya jumlah nasabah meningkat. Hal ini yang menjadi ketertarikan peneliti, bagaimana pengelolaan karyawan oleh pimpinan sehingga masih terdapat karyawan yang produktivitas nya kurang baik. Namun disisi lain masih ada karyawan dengan kinerja yang baik. BMT harus terus berupaya menjaga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan pemberian gaya kepemimpinan untuk memahami, mengerti, dan mengendalikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul, **“Peran Gaya Kepemimpinan Birokratif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Birokratif Pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare Kediri?
2. Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Birokratif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Birokratif Pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare Kediri.
2. Untuk mengetahui Peran Gaya Kepemimpinan Birokratif dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT-UGT Nusantara Capem Pare Kediri

D. Kegunaan Peneliti

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan terhadap keilmuan dalam bidang yang ditekuni serta menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Serta diharapkan sebagai bahan referensi terhadap penelitian-penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang masih ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan pengembangan bisnis yang ada pada lembaga.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga (BMT-UGT Nusantara Cabang Pembantu Pare Kediri)

Diharapkan dapat digunakan menjadi suatu pertimbangan sebagai bahan untuk memecahkan masalah, meningkatkan dalam menetapkan

kebijaksanaan, pertimbangan dalam mengelola manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan bahan evaluasi bagi lembaga guna menjadikan usahanya semakin berkembang untuk menjadi lebih baik dan maksimal.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan dapat menambah wawasan, dan informasi dalam memberikan ilmu sebagai masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait suatu gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai pembandingan penelitian yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat bertujuan untuk membandingkan dan mempraktekan antara teori yang di dapat dengan praktik yang terjadi di lapangan, serta untuk menambah keilmuan bagi peneliti itu sendiri terutama dalam bidang kepemimpinan dan kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam bacaan serta wawasan keilmuan bagi peneliti lain yang berkeinginan dalam melakukan penelitian yang mendalam, khususnya pada penelitian atau lembaga yang sejenis.

E. Telaah Pustaka

Berikut Telaah Pustaka yang digunakan penulis yang berkaitan dengan masalah penelitian tersebut:

1. *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSU BMT Rahmat Syariah Kediri*, oleh Abdul Kadir, Mahasiswa STAIN Kediri pada tahun 2016

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan peranan gaya kepemimpinan di KSU BMT Rahmat Syariah dalam meningkatkan kinerja pegawainya, untuk menjelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan di KSU BMT Rahmat Syariah dan implementasi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.²¹ Gaya kepemimpinan di KSU BMT “Rahmat” Syariah adalah gaya kepemimpinan Partisipatif karena tugas yang diberikan tidak dalam dalam porsi tinggi namun hanya sesuai *job description*, hubungan antara pemimpin dan bawahan juga sangat tinggi. Manajer BMT Rahmat menggunakan komunikasi dua arah dengan para pegawainya dalam berbagai kesempatan baik dalam melakukan *controlling* maupun disaat menyelesaikan permasalahan. Persamaan pada penelitian ini adalah pembahasan terkait peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek yang digunakan kedua penelitian. Pada penelitian ini pada BMT Rahmat Kediri, sedangkan penulis pada BMT-UGT Nusantara Pare Kediri.

2. *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BMT PETA Cabang Kediri)*, oleh Abdul Nafi' Ali Akbar, Mahasiswa IAIN Kediri pada tahun 2022

Keberhasilan atau kegagalan pada sebagian lembaga sebagian besar ditentukan dari kualitas kepemimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin lembaga tersebut. Kepemimpinan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri lebih

²¹ Abdul Kadir, "Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSU BMT Rahmat Syariah Kediri" (Kediri: Skripsi STAIN Kediri, 2016)

kepada sentralisasi wewenang dengan pengambilan keputusan terkonsentrasi pada dirinya atau pengambilan keputusan lebih banyak dilakukan dengan sendiri dan juga terdapat paksaan dengan mengharapkan kesempurnaan penyelesaian pekerjaan dari bawahannya.²² Hasil pada penelitian menunjukkan pada KSPPS BMT PETA Cabang Kediri gaya kepemimpinan yang lembaga terapkan merupakan gaya kepemimpinan campuran yaitu gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, serta otokratis dan menurut prinsip dasar kepemimpinan dalam Islam telah menerapkan musyawarah, adil, bertanggung jawab dan beriman. Persamaan dengan penelitian penulis terkait peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT. Namun lokasi objek penelitian berbeda, yakni pada KSPPS BMT PETA Cabang Kediri dan BMT-UGT Nusantara Cabang Pembantu Pare Kediri.

3. *Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk* oleh Ellya Nadhirotin (2018), Mahasiswa STAIN Kediri

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan menggunakan metode studi kasus. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan yang ada yaitu dengan musyawarah, bertanggung jawab, dan beriman. Sedangkan kinerja karyawan yaitu dilihat dari kualitas dalam pekerjaannya yang dilihat melalui tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam bekerja. Kuantitas berdasarkan dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan dan dihasilkan, kemudian penggunaan waktu atau pengoptimalan

²² Abdul Nafi' Ali Akbar, "Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS BMT PETA Cabang Kediri)" (Kediri: Skripsi IAIN Kediri, 2022)

waktu saat bekerja, serta tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya.²³ Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif, kesamaan pada variabel (X) gaya kepemimpinan dan variabel (Y) tentang kinerja karyawan. Kemudian objek pada penelitian yang akan datang yaitu pada BMT UGT Sidogiri Capem objek penelitian yang dibahas sebelumnya di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, sedangkan pada objek penelitian selanjutnya yaitu di BMT-UGT Nusantara Cabang Pembantu Pare Kediri.

4. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada di Doremi Home Music Course Ponorogo* oleh Ramdhan Rio Cahyo Saputro (2020), Mahasiswa IAIN Ponorogo

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan jenis pendekatan penelitian kasus dan penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di Doremi Home Music Course Ponorogo menerapkan gaya kepemimpinan campuran yakni gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan transaksional. Hal tersebut dilihat dan diukur dengan menggunakan penilaian dari indikator gaya kepemimpinan. Kemudian untuk mengukur efektivitas kinerja karyawan dengan menggunakan penilaian dari indikator kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa kualitas, kuantitas, efektivitas sudah baik dan meningkat. Akan tetapi dalam hal ketepatan waktu dan kemandirian masih belum meningkat dan masih kurang berjalan dengan baik.²⁴ Penelitian ini memiliki persamaan yaitu

²³ Ellya Nadhirotin, “*Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk*”(Kediri: Skripsi STAIN Kediri, 2018).

²⁴ Ramdhan Rio Cahyo Saputro, “*Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada di Doremi Home Music Course Ponorogo*” (Ponorogo: Skripsi IAIN Ponorogo, 2020).

kesamaan pada variabel (X) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dalam jenis penelitian juga sama-sama termasuk dalam penelitian kualitatif. Sedangkan objek penelitian sebelumnya yaitu di Doremi Home Music Course Ponorogo, sedangkan objek penelitian selanjutnya yaitu di BMT-UGT Nusantara Cabang Pembantu Pare Kediri.

5. *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat*, oleh Isti Dari Sofianti mahasiswi Universitas Muhammadiyah Mataram pada tahun 2020
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan mengetahui kinerja karyawan Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat.²⁵ Penentuan gaya kepemimpinan dalam mengarahkan para pegawainya agar mau menjalankan tugas dengan baik, maka pimpinan atau Kepala Kantor Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat lebih mengarah pada gaya kepemimpinan demokratis dan bebas sesuai yang didasari atas situasi dan kondisi yang ada di Kantor tersebut. Melalui gaya kepemimpinan tersebutlah upaya pembinaan kinerja karyawan dapat terlaksana baik pembinaan yang dilakukan secara langsung maupun pembinaan melalui berbagai macam kegiatan-kegiatan pelatihan. Persamaan dengan penelitian penulis terkait pembahasan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada objek yang digunakan yakni pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan BMT-UGT Nusantara Pare Kediri.

²⁵ Isti Dari Sofianti, “*Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat*” (Mataram: Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020)