

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sebagai salah satu negara dengan penduduk muslim terbesar, di Indonesia juga terdapat lembaga keuangan syariah non-Bank yang perannya tidak kalah penting dengan lembaga perbankan. Lembaga keuangan syariah non-Bank mempunyai fungsi yang sangat besar dalam kegiatan perekonomian masyarakat, baik dalam bidang Asuransi, Pegadaian, Pasar Modal, BPRS, BMT, dan lain sebagainya.<sup>1</sup> Konsep dalam Lembaga Keuangan Syariah non-Bank sama dengan konsep Lembaga Keuangan Syariah Bank pada umumnya yaitu berdasar bagi hasil kemitraan maupun transaksi sosial. Terdapat tiga prinsip dasar yang harus dimiliki setiap lembaga keuangan syariah, diantaranya ada prinsip kesamaan (*principle of equity*), prinsip partisipasi (*principle of participation*), dan prinsip kepemilikan (*principle of ownership*).<sup>2</sup>

Salah satu contoh lembaga keuangan syariah non Bank yang cukup berperan penting dalam perekonomian Indonesia adalah BMT. Sebagai aturan umum, Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) adalah pusat usaha mandiri terpadu dengan kegiatan *bayt al-mat wa al-tamwil* untuk mengembangkan

---

<sup>1</sup> Riky Soleman dan Basaria Nainggolan, "Peran Lembaga Keuangan Non Bank Terhadap Masyarakat", *Al-Qashdu*, 2 (1), 2022: 36, <http://journal.iain-ternate.ac.id/index.php/al-qashdu/article/view/709>. Diakses pada tanggal 1 November 2022, pukul 08.25.

<sup>2</sup> Sulistyowati, "Peluang Dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank Dalam Perspektif Islam", *Wadiah*, 5 (2), 2021: 41, <https://doi.org/10.30762/wadiah.v5i2.3511>. Diakses pada tanggal 1 November 2022, pukul 08.25.

usaha produktif dan investasi untuk meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil, antara lain dengan mendorong tabungan dan mendukung pembiayaan kegiatan ekonomi. BMT juga menerima simpanan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai ketentuan dan amanat.<sup>3</sup>

Perkembangan BMT di Kota maupun Kabupaten diseluruh Indonesia cukup pesat. Salah satunya adalah BMT di Kabupaten Tulungagung. Hal ini dibuktikan dengan adanya data BMT yang kini masih aktif di Tulungagung ialah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data BMT di Tulungagung Tahun 2021**

No.	Nama Lembaga	Alamat
1.	BMT Istiqomah	Jalan Dahlia No. 8 Karangrejo – Tulungagung
2.	BMT Sahara	Jalan Argopuro No. 22 Bolorejo, Kec. Kauman – Tulungagung
3.	BMT Harum	Jalan Letjend Suprpto No. 24 Kepatihan – Tulungagung
4.	BMT Muamalah	Jalan Mayjen Sungkono No. 2 Kutoanyar – Tulungagung
5.	BMT PETA	Jalan KH. Wachid Hasyim No. 15A Tulungagung
6.	BMT Sinar Amanah	Jalan Ki Mangun Sarkoro, Kec. Boyolangu – Tulungagung
7.	BMT Pahlawan	Jalan Raya Tulungagung – Trenggalek No. 33, Gondang
8.	BMT Matahari Artha Daya	Doroampel, Kec. Sumbergempol – Tulungagung

<sup>3</sup> Shochrul Rohmatul Ajjja, *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi, Dan Inovasi* (Karanganyar: Inti Media Komunika, 2018), 3.

Berdasarkan tabel diatas terdapat kedelapan BMT yang masih aktif di Kabupaten Tulungagung ialah BMT Istiqomah, BMT Sahara, BMT Harum, BMT Muamalah, BMT Peta, BMT Sinar Amanah, BMT Pahlawan, dan BMT Matahari Artha Daya. BMT yang dipaparkan pada tabel 1.1 di atas terdapat beberapa BMT yang memiliki lokasi berdekatan yaitu BMT Istiqomah, BMT Harum, dan BMT Sahara. Hal ini tentu akan menyebabkan persaingan antar ketiga BMT tersebut, sehingga dibutuhkan pengelolaan manajemen lembaga yang baik untuk memenangkan pangsa pasar atau masyarakat. Hal ini tentu peran pemimpin sangat dibutuhkan dalam mengelola lembaga yang baik. Berikut ini data perbandingan dari ketiga BMT tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Perbandingan Unsur Pemasaran 7P Tahun 2021**

No.	Unsur 7P	BMT Istiqomah	BMT Harum	BMT Sahara
1.	<i>Product</i>	Penghimpun Dana: a. Simpanan: 1) Simpanan Pokok Anggota Koperasi 2) Simpanan Pokok Pembiayaan 3) Simpanan Wajib Anggota Koperasi 4) Simpanan Pembiayaan 5) Simpanan Wajib Pembiayaan b. Simpanan Sukarela: 1) Simpanan	Penghimpun Dana: a. Tabungan Idul Fitri b. Tabungan Qurban c. Tabungan Haji d. Simpanan Berjangka  Penyaluran Dana: a. Murabahah b. Musyarakah c. Mudharabah	Penghimpun Dana: a. Simpanan Masyarakat Islami (SIMASIS) b. Simpanan Berjangka c. Investasi Wadiah Yad Amanah  Penyaluran Dana: a. Musyarakah b. Murabahah c. Mudharabah

		<p>Masyarakat Syariah (SIMASYA)</p> <p>2) Simpanan Pendidikan Istiqomah (SIMPATI)</p> <p>3) Simpanan Berjangka (SIJANGKA)</p> <p>Penyaluran Dana:</p> <p>a. BBA (Bai' bi Tsaman 'Ajil)</p> <p>b. Murabahah</p> <p>c. Mudharabah</p> <p>d. Qardul Hasan</p>		
2.	<i>Price</i>	<p>Penghimpun Dana:</p> <p>a. Simpanan:</p> <p>1) Simpanan pokok anggota koperasi sebesar Rp 500.000,00 dibayarkan 1 kali pada awal masuk sebagai anggota koperasi</p> <p>2) Simpanan pokok pembiayaan sebesar Rp 5.000,00 sebelum menjadi anggota.</p> <p>3) Simpanan wajib anggota, simpanan</p>	<p>Penghimpun Dana:</p> <p>a. Untuk produk simpanan Mudharabah menerapkan sistem bagi hasil dengan BMT 35% untuk nisbahnya.</p> <p>b. Tabungan Idul Fitri, setoran awal sebesar Rp 20.000,00 dan setoran rutin Rp 50.000,00.</p> <p>c. Tabungan Qurban, setoran awal sebesar Rp 25.000,00 selanjutnya Rp 5.000,00. Bagi hasil keuntungan</p>	<p>Penghimpun Dana:</p> <p>a. Besarnya porsi nisbah SMASIS sebesar 30% perbulan</p> <p>b. Nisbah simpanan berjangka</p> <p>1) 1 bulan 50%</p> <p>2) 3 bulan 55%</p> <p>3) 6 bulan 60%</p> <p>4) 12 bulan 65%</p>

		<p>rutin yang harus dibayar, sebesar Rp 5.000,00.</p> <p>4) Simpanan wajib pembiayaan sebesar Rp 1.000,00 per bulan.</p> <p>5) Untuk penyertaan modal, menerapkan bagi hasil (nisbah) dengan porsi 70% (nasabah) :30% (BMT)</p> <p>b. Simpanan Sukarela:</p> <p>1) Simpanan Masyarakat (SIMASYA), setoran awal minimal Rp 10.000,00 setoran selanjutnya Rp 5.000,00.</p> <p>2) Simpanan Pendidikan Istiqomah (SIMPATI) minimal Rp 5.000,00 Untuk setoran selanjutnya minimal</p>	<p>nisbahnya 30% 70% saldo minimal harus disisakan sebesar Rp 25.000,00.</p> <p>d. Tabungan Haji, setoran awal sebesar Rp 250.000,00 dengan setoran selanjutnya sebesar Rp. 50.000,00. Keuntungan bagi hasil nisbah antara nasabah degan BMT adalah 40%:60%.</p> <p>e. Simpanan Berjangka, nisbah bagi hasil:</p> <p>1) Untuk 1 bulan sebesar 30%</p> <p>2) Untuk 3 bulan sebesar 50%</p> <p>3) Untuk 6 bulan sebesar 55%</p> <p>4) Untuk 12 bulan sebesar 60%</p>	
--	--	--	--	--

		<p>Rp 1.000.</p> <p>3) Besarnya porsi nisbah SIMASYA dan SIMPATI perbulan 50% dihitung berdasarkan jumlah pendapatan BMT dan besarnya saldo rata-rata tabungan tiap hari</p> <p>4) Sistem Simpanan Berjangka (SIJANGKA) waktu 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan. Besarnya porsi nisbah atau bagi hasil perbulan berdasarkan jumlah pendapatan BMT Istiqomah setiap bulanya</p>		
3.	<i>Place</i>	Jalan dahlia No. 8 Karangrejo – Tulungagung	Jalan Letjend Suprpto No. 24 Kepatihan – Tulungagung	Jalan Argopuro No. 22 Bolorejo, Kauman – Tulungagung
4.	<i>Promotion</i>	a. Offline (memakai sistem <i>dor to</i> )	a. Offline (pemberian)	a.Offline (Pembagian)

		<p><i>door</i>)</p> <p>b. Memberikan sponsorship pada event-event tertentu</p> <p>c. Online (melalui social median berupa <i>whatsapp</i> dan <i>facebook</i>)</p> <p>d. Pembagian brosur kepada pedagang pasar dan masyarakat sekitar</p>	<p>pamphlet dan memakai sistem dari mulut ke mulut)</p> <p>b. Online (melalui social media berupa <i>whatsapp</i>)</p>	<p>brostur kepada masyarakat sekitar)</p> <p>b. Online (melalui <i>whatsapp</i>)</p>
5.	<i>People</i> (karyawan)	21	19	17
6.	<i>Process</i>	Proses dari produk-produk ini dapat dikatakan mudah dan cepat mulai dari persyaratannya ringan hingga transaksinya	Proses dari produk-produk ini dapat dikatakan mudah mulai dari persyaratannya ringan hingga transaksinya	Proses dari produk-produk ini dapat dikatakan mudah mulai dari persyaratannya ringan hingga transaksinya
7.	<i>Physial Evidence</i>	Bukti fisik yang baik bagi BMT Istiqomah diantaranya interior ruangan yang cukup baik, lokasi yang strategis dan mudah dijangkau, tempat parkir yang memadai, serta keramahan dan efektivitas pelayanan.	Bukti fisik di BMT Harum adalah ruang tunggu yang cukup nyaman, pelayanan ramah, lokasinya yang strategis dan mudah dijangkau, serta tempat parkir yang cukup memadai.	Bukti fisik di BMT Sahara adalah ruang tunggu nyaman, pelayanan ramah, dan tempat parkir yang cukup memadai.
8.	Gaya	Transformasional,	Partisipatif, yaitu	Demokratif,

	Kepemimpinan	yaitu seorang pemimpin menginspirasi bawahan untuk memberdayakan mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan	pemimpin memberikan kekuasaan setara pada bawahan dalam pengambilan keputusan	yaitu pemimpin menekankan partisipasi dan kolaborasi antara pemimpin dan bawahan
--	--------------	--	---	--

Berdasarkan tabel 1.2 yang terdapat di atas menunjukkan adanya tiga Lembaga BMT yang mempunyai keunggulan dan keunikan masing-masing baik dari segi *price, product, person, promotion place, process, dan physical evidence*. Tetapi yang paling mempunyai keunggulan yaitu BMT Istiqomah, karena mulai dari produk hingga *physical evidence* di lembaga tersebut memiliki nilai yang tinggi atau banyak dari lainnya.

BMT Istiqomah juga memiliki cabang lain, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras untuk mempertahankan dan mengembangkan BMT tersebut. Dimana seorang manajer yang merupakan seorang pemimpin di lembaga tersebut. Manajer dituntut untuk dapat memaksimalkan potensi dan kinerja dari masing-masing karyawan supaya lembaga dapat mencapai tujuannya. Tetapi setelah observasi dengan beberapa karyawan BMT Istiqomah Tulungagung terdapat masalah mengenai belum mengoptimalkan etos kerja karyawan seperti menunda pekerjaan, kurang adanya semangat dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.

Seorang pemimpin tetap menjadi faktor kunci yang mempengaruhi segalanya. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi atau lembaga tersebut. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Segegap kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat *urgent* diperhatikan.<sup>4</sup> Sebagai berikut adalah data perbandingan antara kepemimpinan dulu dan sekarang pada BMT Istiqomah Tulungagung.

**Tabel 1.3**  
**Data Perbandingan Kondisi BMT Istiqomah**

No	Perbandingan	Pemimpin Dulu (Bapak Samiaji)	Pemimpin Sekarang (Bapak Arif Jauhari)
1.	Masa Jabatan	2001-2015	2015-Sekarang
2.	Jumlah Nasabah	889	1241
3.	Jumlah Karyawan	16	21
4.	Jumlah Cabang	Belum buka cabang	Sudah buka 1 cabang
5.	Kinerja Kepemimpin	<p>a. Memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan contoh agar disiplin ketika bekerja</p> <p>b. Pemimpin menganggap semua karyawan seperti anggota keluarga.</p> <p>c. Pemimpin belum memberikan izin dilaksanakan untuk tempat magang</p>	<p>a. Memiliki strategi dalam mengambil tindakan. Sebab bagaimanapun, segala bentuk keputusan ada di tangan pemimpin. Ketika terjadinya pandemi Covid-19, di BMT ini menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk membangun semangat kerja dan produktivitas. Sehingga keberhasilan tim adalah keberhasilan</p>

<sup>4</sup> Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman, dan Herman, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5 (4), 2020: 302, <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>. Diakses pada tanggal 1 November 2022, pukul 08.30.

		<p>maupun dibuat observasi penelitian.</p> <p>d. Pemberian <i>reward</i> kepada karyawan yang baik kinerjanya selama bekerja.</p>	<p>bersama.</p> <p>b. Memiliki visi dan misi yang kuat. Dimana seorang pemimpin mampu meningkatkan etos kinerja karyawan sehingga dapat membuka cabang baru,</p> <p>c. Pemberian reward kepada karyawan yang kinerjanya baik</p> <p>d. Pemimpin memberikan peluang kepada mahasiswa untuk dijadikan tempat magang dan observasi penelitian di lembaga.</p>
6.	Sektor Pembiayaan	Pertanian, perkebunan, perternakan dan	Pertanian, perkebunan, perternakan, konveksi, usaha perdagangan

Sumber: BMT Istiqomah Tulungagung<sup>5</sup>

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara kepemimpinan bapak Samiaji dengan bapak Arif Jauhari. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari visi, misi, peningkatan nasabah, serta pembukaan cabang baru BMT Istiqomah Tulungagung. Kepemimpinan bapak arif jauhari mengalami peningkatan sejumlah 807 nasabah dengan peningkatan karyawan yang semula 16 karyawan menjadi 21 karyawan. Di kepemimpinan bapak Arif Jauhari BMT Istiqomah dapat membuka 1 cabang baru dan belum terealisasikan di kepemimpinan bapak Samiaji

Semua orang memiliki tujuan dalam hidupnya. Namun keterbatasan yang mereka miliki antara satu dengan yang lainnya adalah menjadi

<sup>5</sup> Wawancara dengan karyawan BMT Istiqomah Tulungagung, pada tanggal 2 Desember 2022.

alasan mereka untuk membentuk suatu organisasi. Dimana semua orang berkumpul dalam suatu wadah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Dalam setiap organisasi harus memiliki pemimpin agar berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin tidak begitu saja dipilih dan ditentukan. Ada kriteria-kriteria tertentu yang harus dimiliki olehnya. Segenap kemampuan dalam berpikir dan berbuat menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan.

Selanjutnya definisi gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang.<sup>6</sup> Pada pengertian lain dapat pula dipahami sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>7</sup>

Berkaitan dengan permasalahan pada objek penelitian yaitu semangat kerja yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Keberadaan seorang pemimpin dapat diartikan sebagai perilaku yang dilakukan seseorang dengan harapan dan kesesuaian keinginan orang lain pada posisinya.<sup>8</sup> Maka sebuah gaya kepemimpinan yang sesuai dalam melakukan

---

<sup>6</sup> Zaharudin, Supriyadi, dan Sri Wahyuningsih, *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021), 54.

<sup>7</sup> Soekarso and Iskandar Putong, *Kepemimpinan: Kajian Teoritis Dan Praktis* (Bandung: Axsa Publisher, 2015), 131.

<sup>8</sup> Sri Anugrah Natalina dan Dijan Novia Saka, "Analysis of the Leadership Style of the Regional Head of Government Policy During the Pandemic Corona in the Perception of the Student As a

rangsangan bagi karyawan untuk bangkit dan bergairah melaksanakan berbagai pekerjaan demi mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan semangat kerja karyawan melalui kepemimpinan membutuhkan pengelolaan yang baik. Secara umum semangat kerja ini disebut juga sebagai etos kerja. Adapun etos kerja ini dimaknai sebagai sikap, keyakinan, dan cara hidup yang didasarkan pada nilai kerja yang mandarah daging yang dihasilkan oleh kerja seseorang yang dibentuk secara internal dan eksternal terhadap apa yang diyakininya.<sup>9</sup>

Pada pelaksanaan proses kepemimpinan sebuah organisasi untuk mengatur berjalanya sesuai tujuan. Maka serangkaian proses untuk mengelola organisasi, termasuk karyawan termasuk dalam bagian manajemen sumber daya manusia. Khusus pada lembaga keuangan syariah, maka pengelolaan karyawan termasuk dalam istilah manajemen sumber daya insani. Secara umum manajemen sumber daya insani adalah suatu perencanaan yang telah dipersiapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi baik yang bersifat materi maupun immaterial melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia.<sup>10</sup> Titik berat pada MSDI adalah perhatian penuh pada nilai-nilai keislaman dalam mengelola manusia pada

---

Measurement of Social Stability and Economi", *Fenomena*, 21 (1), 2022: 112, <https://doi.org/10.35719/fenomena.v21i1.106>. Diakses pada tanggal 1 November 2022, pukul 08.31.

<sup>9</sup> Muhammad Arsad, "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara," *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 5 no. 1 (2017), 135-147. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin\\_arsad\\_prestasi%20\(01-20-17-03-03-40\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/01/pin_arsad_prestasi%20(01-20-17-03-03-40).pdf). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2022, pukul 15.02.

<sup>10</sup> Muhammad Fahri Farid, *HRD Syariah* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2020), 82.

sebuah organisasi. Termasuk dalam proses kepemimpinan lembaga keuangan syariah maka perlu memperhatikan prinsip-prinsip pada MSDI.

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tersebut dengan judul **“Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan ditinjau dari Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Kasus di BMT Istiqomah Tulungagung)”**

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana peran gaya kepemimpinan pada BMT Istiqomah Tulungagung dalam meningkatkan etos kerja karyawan?
2. Bagaimana peran gaya kepemimpinan pada BMT Istiqomah Tulungagung dalam meningkatkan etos kerja karyawan ditinjau dari manajemen sumber daya insani?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan pada BMT Istiqomah Tulungagung dalam meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan pada BMT Istiqomah Tulungagung dalam meningkatkan etos kerja karyawan ditinjau dari manajemen sumber daya insani.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan teoretis, khususnya mengenai peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di BMT Istiqomah Tulungagung yang ditinjau

dari manajemen sumber daya insani. Sehingga dapat dijadikan bahan pemikiran dalam mengembangkan kajian tentang strategi peningkatan jumlah nasabah, serta menjadi sumber informasi untuk penelitian lainnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih lanjut tentang peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di BMT Istiqomah Tulungagung yang ditinjau dari manajemen sumber daya insani.

### b. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait peran gaya kepemimpinan yang dapat dijadikan sebagai alternatif dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

### c. Bagi lembaga

Bagi pihak BMT, khususnya bagi BMT Istiqomah Tulungagung. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi manajemen khususnya agar dapat meningkatkan etos kerja karyawan melalui implementasi gaya kepemimpinan.

## E. Telaah Pustaka

1. *Peran Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pabrik Krupuk Wong Ndeso, Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Kediri* oleh Elly Nadhirotin kampus IAIN Kediri pada tahun 2018.<sup>11</sup>

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa melalui tingginya dedikasi dari pemimpin dan karyawan, maka kinerja para pekerja di pabrik krupuk wong ndeso sangat menentukan dalam mencapai visi dan tujuan yang telah direncanakan sejak awal. Sedangkan gaya kepemimpinan pabrik krupuk wong ndeso ini berperan melalui adanya pertimbangan, sifat tanggung jawab, dan beriman. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait sebuah gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan. Keduanya sama-sama membahas gaya kepemimpinan untuk pengembangan karyawan. Namun pada penelitian ini berfokus pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penulis membahas terkait etos kerja karyawan. Kemudian objek yang digunakan keduanya juga berbeda, yakni pada sebuah Lembaga Keuangan Syariah dan Usaha Makanan.

---

<sup>11</sup> Elly Nadhirotin, *Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso, Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Kediri* (Skripsi: IAIN Kediri, 2018).

2. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* oleh Putu Darmawan Putra, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini kampus Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Bali pada tahun 2019<sup>12</sup>

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja staff karyawan. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait gaya kepemimpinan bagi seorang karyawan atau pegawai. Lalu metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini memperlihatkan pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif yang berfokus pada peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Selain itu penulis juga menggunakan tinjauan analisis dari manajemen sumber daya insani.

---

<sup>12</sup> Putu Darmawan Putra, I Wayan Bagia, dan Ni Nyoman Yulianthini, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Bisma: Jurnal Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Bali, 2019)*. Diakses melalui <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21976>, pada tanggal 28 November 2022.

3. *Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Jaya Air Rifle, Dusun Ngaglik, Desa Surat, Kecamatan Mojo, Kabupaten Kediri)* oleh Refi Setiawan kampus IAIN Kediri pada tahun 2021<sup>13</sup>

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada CV. Jaya Air Rifle ini memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis. Dimana setiap keputusan diambil secara bersama-sama, menghargai potensi setiap karyawan, serta mendengarkan kritik dan saran karyawan. Namun Kerjasama dengan karyawan bukanlah hal yang ideal karena pemimpin terkadang hanya berbicara atau berdiskusi dengan salah satu karyawan yang dianggap paling senior dan dipercaya. Adapun peran gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja di CV. Jaya Air Rifle ini sesungguhnya pemimpin menggunakan peran hubungan pribadi, pengambilan keputusan, dan berbagai informasi dari seorang pemimpin. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait sebuah gaya kepemimpinan, Namun jenis kepemimpinan yang dikaji berbeda. Pada penelitian ini membahas gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan penulis membahas terkait gaya kepemimpinan yang digunakan. Selain itu, penelitian ini tidak menggunakan tinjauan analisis. Pada penelitian penulis menggunakan tinjauan analisis berupa manajemen sumber daya insani.

---

<sup>13</sup> Refi Setiawan, *Peran Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Jaya Air Rifle, Dusun Ngaglik, Desa Surat, Kecamatan Mojo, Kabupaten Kediri)* (Skripsi: IAIN Kediri, 2021)

4. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado* oleh Calvin Alfa Tangkudung dan Rita N. Taroreh kampus Universitas Sam Ratulangi pada tahun 2021<sup>14</sup>

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya kondisi atau keadaan pesaing dunia yang sangat ketat, yang berarti bahwa bisnis atau organisasi harus bekerja secara efektif untuk menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi. Kemudian variabel gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait gaya kepemimpinan pada karyawan. Namun penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan beberapa variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hotel. Sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif yang berfokus pada gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan BMT. Selain itu penulis juga menggunakan tinjauan analisis teori manajemen sumber daya insani.

---

<sup>14</sup> Calvin Alfa Tangkudung dan Rita N. Taroreh, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado* (*Jurnal EMBA* Universitas Sam Ratulangi, 2021). Diakses melalui <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33078>, pada tanggal 28 November 2022.

5. *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus Pada KJKS BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Lodoyo Blitar)* oleh Kharismatul Isnaini kampus IAIN Kediri pada tahun 2022.<sup>15</sup>

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di KJKS BMT UGT Sidogiri Cabang Lodoyo Blitar menggunakan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan otokratis. Ketika bekerja pada suatu institusi atau perusahaan, karyawan termotivasi bekerja dengan menerima hak menentukan kebutuhannya sesuai dengan hierarki lima kebutuhan. Persamaan dengan penelitian penulis adalah pembahasan terkait gaya kepemimpinan pada sebuah BMT. Sedangkan penelitian ini membahas peran gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis menggunakan tinjauan manajemen SDI.

---

<sup>15</sup> Kharismatul Isnaini, *Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus Pada KJKS BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Lodoyo Blitar)* (Skripsi: IAIN Kediri, 2022)