

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang berusaha ditunjukkan kepada pihak lain pada saat memimpin.¹ Kepemimpinan itu selalu melibatkan power atau bisa disebut dengan kekuatan. Kekuatan yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain.²

Menurut pendapat dari Kartono dikutip oleh Wasiman, mengatakan gaya kepemimpinan merupakan kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yang berkuasa maupun berkewajiban untuk menggerakkan orang lain misalnya para bawahannya untuk melakukan sesuatu usaha guna mencapai tujuan bersama.³ Untuk itu cara yang dipergunakan pemimpin yaitu mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya.⁴

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses bentuk usaha yang dilakukan oleh seorang

¹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, 167

² Pandji Anogara, *Manajemen Bisnis.*, 182.

³ Wasiman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Batam", *Jurnal Akrab Juara*, Vol.3, No 1 (Pekanbaru: Yayasan Akrab Pekanbaru, 2018), 20. Diakses melalui <https://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/59>. Diakses pada tanggal 25 November 2022 pukul 19.26 WIB

⁴ Hadari Soetop dan Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Haji Mas Agung, 2003), 42.

pemimpin guna untuk mengarahkan, memengaruhi, serta mengendalikan tingkah laku dan kemampuan orang lain ataupun para bawahannya, yang memiliki tujuan agar mendapat hasil yang maksimal yang telah ditentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya pemimpin yang memusatkan berbagai kebijakan maupun keputusan dari dirinya sendiri secara penuh.⁵ Sedangkan pemberian tugas dan tanggung jawab dipegang hanya dipegang oleh pemimpin sedangkan para bawahannya hanya melakukan tugas yang telah disediakan.

b. Gaya kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya yang mengutamakan kerja sama. Pemimpin yang ikut serta berbaur kepada para bawahannya. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mau menerima saran dan masukan dari bawahannya.⁶

c. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu yang memiliki kelebihan pada daya tarik dan energi yang tinggi sehingga bisa melibatkan orang lain, maka tidak heran jika pemimpin ini memiliki pengikut atau masa

⁵ H. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: 2003), 171.

⁶ Malayu Hasain, *Teori Dan Praktik Kepemimpinan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010) 40.

yang jumlahnya tidak sedikit. Pemimpin kharismatik bisa diketahui dari cara mereka bicara, berjalan maupun bertindak.⁷

d. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ini mempunyai pemimpin yang sangat mengayomi, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat individu dan memerlukan dorongan dalam melakukan sesuatu.⁸

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Kartono dalam Nasdir mengatakan bahawa gaya kepemimpinan mempunyai indikator yang terdiri dari beberapa hal, yaitu :

- a. Kemampuan memotivasi, kekuatan yang dapat mendorong kemampuan, keahlian dan keterampilan seseorang yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Karena hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan dan beberapa sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
- b. Kemampuan mengambil keputusan, yang dimaksud dalam pengambilan keputusan yaitu melakukan tindakan terhadap suatu hal yang sudah diatur dan tepat untuk dihadapi.
- c. Kemampuan komunikasi, diartikan sebagai kemampuan dalam menyampaikan ide atau tanggapan kepada orang lain, agar orang lain dapat memahami apa yang kita pikirkan secara baik secara langsung maupun tidak langsung.

⁷ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Pustaka Setia, 2008), 56.

⁸ Ibid., 33.

- d. Kemampuan tanggungjawab, diartikan bahwa seorang pemimpin memang diharuskan untuk bertanggungjawab besar kepada para bawahannya dan lainnya. Tanggungjawab yang wajib dimiliki yaitu harus siap menanggung segala bentuk resiko yang sudah diambil.
- e. Kemampuan mengendalikan bawahan, diartikan bahwa seorang pemimpin mempunyai keinginan untuk membuat orang lain bisa mengikuti seperti apa keinginannya dengan memakai kekuatan pribadi maupun kekuasaan sesuai jabatannya secara efektif sesuai dengan porsi dan tempatnya.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional, dapat diartikan bahwa layaknya seorang pemimpin memang harus bisa mengendalikan emosi yang ada dalam pribadinya. Semakin bisa mengendalikan emosinya maka hal ini akan semakin mudah mencapai tujuan keberhasilan pada suatu perusahaan ataupun lembaga bersama para bawahannya.

4. Dasar Hukum Kepemimpinan

Kepemimpinan yang tepat adalah pemimpin yang memberikan keputusan dengan adil tanpa menuruti hawa nafsu untuk mementingkan diri sendiri atau suatu golongan tertentu, sebagaimana Q.S Shod ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ (٢٦)

Artinya : “Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan

mendapatkan azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Qs Shad: 26)⁹

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut pendapat Rivai dalam bukunya mengutip bahwa gaya kepemimpinan demokratis yaitu dapat menerima masukan yang diberikan orang lain. Pendapat lain menyebutkan bawasannya jika terdapat keikutsertaan, maka akan memberikan para anggotanya kesempatan untuk mengembangkan diri agar menambahkan wawasan.¹⁰ Tipe kepemimpinan demokratis menurut Nawawi adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi maupun kelompok. Disamping itu kepemimpinan demokratis ini diwujudkan dengan perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana¹¹

Namun hal tersebut memang diharapkan demi akan terlaksananya tugas pemimpin tersebut. Seorang pemimpin demokratis tidak diperbolehkan menganggap dirinya sebagai atasan terhadap bawahannya, hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku.

2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Demokratis

Rivai berpendapat lain bahwa ada beberapa karakter seorang dalam kepemimpinan demokratis. Antara lain:

⁹ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2013), 432

¹⁰ Veithzal Rivai dkk. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers 2014), 267.

¹¹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gaja Madah university Press, 2016), 101

- a. Manusia ketika dalam memprovokasi bawahannya selalu mengutamakan pendapat yang lain dan selalu mengusahakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- b. Bekerja sama sehingga dapat mencapai tujuan utama secara bersama-sama, senang menerima pendapat kritikan dan saran dari bawahannya.
- c. Ikhlas dalam memberikan kebebasan pendapat kepada bawahannya jika melakukan kesalahan agar diperbaiki dan tidak berbuat kesalahan yang sama.
- d. Berusaha mengembangkan kualitas diri pribadinya sebagai pemimpin dan selalu yakin berusaha keras supaya bawahan menjadi sukses.¹²

3. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Ariani dalam bukunya yang mengutip dari Pasalong mengatakan bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis yaitu :

- a. Mengapresiasi potensi setiap bawahannya

Setiap anggota organisasi yang memiliki kekuatan atau *skill* keilmuan dibidangnya mampu diletakkan sesuai dengan kapasitasnya. Kepemimpinan demokratis juga meninjau keahlian yang dimiliki anggota dibidangnya untuk melakukan sebaik mungkin pada kondisi yang sangat akurat.

- b. Keputusan dibuat bersama

Sebuah organisasi seorang pemimpin demokratis akan berperan serta dengan bawahan dalam hal membuat keputusan yang tepat demi tujuan dan tercapainya keinginan pada organisasi atau perusahaan.

¹² Ibid., 20.

c. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugas tidak bisa lepas dari bawahannya. Apabila bekerjasama dan terjun secara cepat juga membutuhkan kekompakan secara bersama guna mencapai sebuah keiginan dan tujuan organisasi.

d. Mendengar kritik,saran atau pendapat dari bawahan

Kepemimpinan demokratis harus memedulikan orang lain termasuk bawahan berupa saran, kritik dengan menganggap hal ini suatu kewajaran yang menjadikan sebuah pelajaran dari kesalahan yang telah dilakukan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut pendapat pasalong dalam ariani indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu: ¹³

- a. Keputusan dibuat bersama, diartikan bahwa pemimpin yang demokratis tidak kaku dan tidak sungkan dalam membuat keputusan dengan bawahan secara bersama-sama. Setiap rencana yang dibuat oleh pemimpin keputusan yang terjadi tidak luput hasil musyawarah bersama dengan para bawahannya.
- b. Mendengarkan saran, kritik, dari bawahannya, diartikan bahwa pemimpin yang demokratis dangat menerima masukan dari orang lain maupun bawahannya hal tersebut memang wajar dalam perusahaan atau organisasi. Dengan melakukan hal ini membuat pemimpin dapat

¹³ Novi Ariani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatra Indonesia” (*Skripsi Universitas Negeri Makasar, 2015*), Diakses melalui <http://eprints.unm.ac.id/2049/> Diakses pada tanggal 20 November 2022 pukul 22:31 WIB.

belajar atas kesalahan yang terjadi sebelumnya guna memperbaiki cara pemimpin memimpin perusahaannya.

- c. Menghargai potensi setiap bawahannya, diartikan bahwa pemimpin sangat bersedia mengakui keahlian bawahannya dan menempatkan bawahannya sesuai potensi dalam bidangnya.
- d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya, diartikan bahwa pemimpin mampu bekerjasama dan terjun langsung dalam menjalankan beberapa tugas demi pencapaian perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara etimologi, kata kinerja berasal dari *performance*. Menurut pendapat Schermerhorn dkk kinerja adalah dapat menyelesaikan perolehan tugas yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga, baik itu secara kualitas maupun kuantitas.¹⁴ Kinerja karyawan adalah keberhasilan yang dilakukan dari seseorang yang mempunyai totalitas dalam melakukan tugas sepanjang periode waktu tertentu, serta mempunyai sasaran atau target maupun kriteria yang sudah disepakati bersama.¹⁵

¹⁴ Novia Ruth Silaen, dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2.

¹⁵ Beni Agus Setiono dan TRI Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Keselamatan Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2019), 151.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Beberapa hal yang berkaitan dengan tujuan kinerja karyawan yaitu:¹⁶

- a. Meningkatkan etos kerja karyawan
- b. Meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan
- c. Meningkatkan loyalitas dalam pribadi karyawan
- d. Mendorong adanya pertanggungjawaban bagi karyawan
- e. Meningkatkan kreativitas, *skill*, dan kepuasan kerja dari karyawan agar mencapai kemampuan yang sangat optimal yang bisa mencapai tujuan bagi diri sendiri maupun organisasinya.
- f. Meningkatkan adanya kedekatan pada karyawan dengan pimpinan agar menjadikan interaksi yang baik serta bekerjasama secara optimal.
- g. Menjadikan karyawan yang disiplin, cerdas, dan terampil pada bidangnya.

3. Indikator Kinerja Karyawan.

Indikator kinerja yaitu bagian yang menjadi patokan dalam penilaian kinerja. Kinerja karyawan menyatakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dan tugas-tugasnya tersebut biasanya berdasarkan indeks suatu keberhasilan yang diterapkan.¹⁷ Menurut Stephen P Ronbins berpendapat,

¹⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 79.

¹⁷ M Ismail Yuanto dan M.Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta : Gema Insani, 2002), 199

bahwasannya ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, di antaranya yaitu:¹⁸

- a. Kualitas, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kuantitas yaitu dapat diukur melalui jumlah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan yang mana karyawan ini sudah ditentukan terkait dengan tugasnya masing-masing, dan jumlahnya disesuaikan dengan tinggi rendahnya jabatannya serta hal ini harus diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan dan mampu diselesaikan oleh karyawan.
- c. Kemandirian, yaitu tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan dan menjalankan fungsi kerjanya.
- d. Ketepatan Waktu, suatu tigtakan kegiatan yang dituntaskan pada awal waktu serta dinyatakan, serta dilihat dari sudut koordinasi dengan output, kemudian mengoptimalkan waktu yang ada untuk dapat melaksnakan kegiatan lain.¹⁹
- e. Kemampuan berkolaborasi, yaitu dengan berkolaborasi dengan banyak orang dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hal yang diharuskan seseorang tenaga kerja dalam penyelesaian suatu tugas dan pekerjaan yang telah diterapkan supaya dapat mencapai target hasil yang maksimal.

¹⁸ Stephen P Robins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), 260

¹⁹ Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020) 9.

- f. Komitmen, yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap kantor dan mempunyai komitmen dengan instansi.
- g. Dapat dipercaya, dalam hal ini diukur dengan keaktifan serta kesadaran dari karyawan bisa berupa dengan kehadiran karyawan saat bekerja. Kehadiran dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu seorang karyawan dalam perusahaan itu sudah berlaku baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun izin bahkan ketika tanpa keterangan.
- h. Inisiatif, dalam hal ini dapat diukur dengan semangat kerja dari seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab guna bisa menyelesaikan tugas dengan tepat.
- i. Efektifitas, dalam hal ini berkaitan dengan suatu yang dilakukan berhasil dengan baik sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau dapat menunjang tujuan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana yang digunakan sesuai dengan metode dan model yang digunakan.

D. Konsep Dasar Koperasi Syariah

1. Pengertian Koperasi Syariah

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) mencakup antara dua kelompok lembaga yaitu: lembaga yang berupa bank dan lembaga

keuangan berupa non bank. Lembaga keuangan yang berbentuk bank yaitu Bank Umum Syariah (BUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Sedangkan untuk lembaga keuangan bukan berbentuk bank yaitu Unit Usaha Syariah (UUS) dan Bait al Mal wa Tamwil (BMT).²⁰ Berawalnya sentral perekonomian yang bernuansa Islam yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI), maka kian bermunculan lembaga keuangan yang lain. Dengan ditandai majunya bank konvensional untuk mendirikan lembaga keuangan Islam yaitu Bank Syariah.²¹

2. Tujuan dan Fungsi Koperasi Syariah

Berdasarkan pasal 3 UU RI Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian “Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”

Fungsi dari Koperasi syariah:²²

- a. Membentuk dan menumbuhkan potensi dan kemampuan anggota pada khususnya guna memajukan kesejahteraan sosial ekonominya.

²⁰ Hadin Nuryadin, *BMT dan Bank Islam: Instrumen Lembaga Keuangan Syariah* (Bandung: Pustaka BanI Quraisy, 2004), 159-160.

²¹ Ahmad Sumiyanto, *Menuju Koperasi Modern, (Panduan untuk pemilik Pengelola dan Pemerhati Bait Maal wa Tamwil dalam format Koperasi)* (Yogyakarta: Dabeta, 2008), 23.

²² Zaenudin A. naufal, *Fikh Muamalah Klasik & Kontemporer* (Bogor : Ghalia Indonesia, 2012), 152.

- b. Memajukan sumber daya insani anggota, agar menjadi lebih amanah, kompeten, konsisten, dan berkewajiban di dalam menerapkan prinsip dalam ekonomi Islam dan prinsip syariah Islam.
- c. Bergerak untuk melaksanakan dan memajukan perekonomian nasional yang merupakan bentuk usaha bersama berdasarkan asas demokrasi ekonomi dan kekeluargaan.
- d. Sebagai penengah antara permodalan dana dengan penggunaan dana, sehingga tercapainya pemanfaatan harta.
- e. Menetapkan kelompok anggota, agar mampu bergerak untuk bekerjasama.
- f. Mengembangkan dan memperluas kesempatan kerja