

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Suatu lembaga yang ingin berkembang lebih maksimal dan signifikan maka harus mampu untuk memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan lebih optimal dan maksimal. Pada dasarnya sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting bagi berjalan dan berkembangnya kegiatan usaha yang dijalankan pada suatu lembaga, oleh sebab itulah maka peran SDM akan menjadi semakin penting.¹ Di dalam organisasi keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berkaitan erat dengan pelaku dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa penentu dari berhasil dan gagal nya pencapaian kerja adalah dari SDM itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu sumber daya dari organisasi yang sangat penting atau vital bagi kelangsungan lembaga, oleh sebab itu maka peran serta fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya yang lainnya.² Dalam sebuah organisasi maka SDM tersebut harus senantiasa berorientasi pada visi, misi, tujuan serta sasaran dari lingkup organisasi tersebut. Guna mencapai hal tersebut maka SDM tersebut harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik dalam unit kerja tersebut. Apapun bentuk serta tujuannya, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan bersama serta pelaksanaannya dari visi, misi dan lainnya yang dikelola dan diurus dengan baik oleh manusia. Manusia adalah faktor strategis yang ada pada semua kegiatan dalam pelaksanaan organisasi maupun dalam sebuah unit kerja. Oleh sebab itu, maka tenaga kerja yang ada dalam organisasi merupakan sebuah sumber daya berharga.

¹ Tadjudin, *Menciptakan SDM Bermutu* (Jakarta: Usahawan, 1997), 17.

² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus* (Jepara: UNISNU Press, 2013), 3.

Karyawan ialah seseorang yang bekerja di suatu lembaga, perusahaan maupun kantor dengan mendapatkan balas jasa berupa gaji atau upah.³ Kinerja ialah suatu hasil kerja dari seseorang yang bisa diukur dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu tersebut.⁴ Kinerja dirasa penting untuk meningkatkan pendapatan, penjualan, serta pelayanan dari sebuah lembaga organisasi keuangan. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil dari kerja seorang karyawan yang mempunyai andil atau kontribusi yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya, serta efisiensi dan efektivitas yang ada pada dapat dicapai dengan berdasarkan kondisi tertentu.⁵

Pemimpin adalah seseorang yang berada dalam sekelompok orang yang bertugas untuk mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, sebagai pemberi tugas ataupun pengarah dan penanggung jawab utama dalam sebuah kelompok ataupun organisasi.⁶ Sedangkan keberadaan karyawan dalam lembaga juga merupakan sebagai penggerak aktivitas lembaga, dan hal ini menjadi sesuatu yang tidak dapat untuk dipisahkan karena antara keduanya saling membutuhkan.⁷ Peran dari keduanya merupakan peran yang saling membantu antara satu dengan yang lain guna mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin mungkin akan mengalami beberapa saat yang sulit dan melelahkan dalam memimpin orang lain, para karyawan ataupun para bawahannya.⁸ Meskipun begitu seorang pemimpin harus menghadapi beberapa tantangan tersebut guna mencapai terwujudnya tujuan dari kegiatan usaha dan organisasi yang dijelankannya.

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.

⁵ Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dkk., *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 55.

⁶ Suwanto, *Pemimpin dan Kepimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 4.

⁷ A Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

⁸ Januar Heryanto, Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia, *Journal The Winners Vol. 6, No. 2* (Jakarta: UBiNus Press, 2006), 109. Diakses dari <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/601>. Diakses pada Tanggal 9 Februari 2021 pada Pukul 08.46 WIB.

Salah satu aktivitas manajerial yang dilakukan oleh seorang pemimpin guna 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 dari keberhasilan dan kegagalan dari sebagian organisasi dalam menjalankan usahanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang disertai tugas dan wewenang dalam memimpin organisasi serta kegiatan usaha tersebut.⁹ Oleh sebab itu, maka seorang pemimpin harus mempunyai adanya gaya atau perilaku, 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 di lingkungan kerjanya.¹⁰ Apabila kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan maksimal maka mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal, serta kinerja karyawan akan terbentuk dengan baik pula.

Selain gaya kepemimpinan, pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan terhadap lembaga. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan untuk melakukan perbuatan sebagai salah satu langkah pemenuhan untuk kebutuhan, pencapaian tujuan, serta sebagai sasaran dari organisasi. Kuat lemahnya suatu motivasi kerja dari seseorang maka juga akan ikut dalam menentukan besar atau kecilnya prestasi bagi orang tersebut.¹¹ Faktor motivasi sangat berpengaruh bagi pembentukan dari hasil kerja seorang karyawan. Situasi kerja pada lingkungan kerja juga akan mempengaruhi pembentukan motivasi kerja karyawan terhadap lembaga. Karyawan yang bersifat positif pada lingkungan kerjanya maka akan menghasilkan hasil kerja dan motivasi kerja yang maksimal, sedangkan karyawan yang bersifat negatif

⁹ Siagian P, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1989), 28.

¹⁰ Veitzhal Rifai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 134.

¹¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Pustaka Setia, 2018), 159.

pada lingkungan kerjanya maka akan menghasilkan kerja yang kurang maksimal dan hal ini juga berdampak pada motivasi kerja yang rendah pula.

Saat ini, lembaga BMT sangat memiliki peran yang amat penting bagi masyarakat. Hal ini menjadi 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) ialah sesuatu lembaga keuangan mikro yang pengoperasiannya berbasis menggunakan prinsip dengan bagi hasil, menumbuh kembangkan bisnis dari usaha mikro yang bertujuan untuk mengangkat derajat serta martabat, dan membela kepentingan dari para kaum fakir miskin dan lainnya.¹²

KJKS BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Lodoyo Blitar memiliki 7 karyawan. 1 orang sebagai kepala cabang, 1 orang sebagai kepala bagian simpanan, 1 orang sebagai kepala bagian legal dan remedial, 1 orang *Account Officer* Simpanan dan Pembiayaan (AOSP), 2 orang sebagai *Account Officer* dan Penarikan, 1 sebagai kasir. Dalam BMT ini juga terdapat perputaran karyawan, perputaran karyawan terjadi semua bidang guna menambah *skill* pengetahuan serta menambah pengalaman dari karyawan. Penambahan karyawan juga ada pada lembaga ini, guna meningkatkan pelayanan serta mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga.

BMT tersebut memiliki karyawan yang dapat diandalkan oleh lembaga. Hal ini dibuktikan dengan meluasnya pemasaran yang ada pada sekitar wilayah Lodoyo dan sekitarnya serta bertambahnya jumlah nasabah setiap tahunnya. Dengan kinerja karyawan yang semakin maksimal meskipun masih terdapat beberapa kekurangan namun karyawan tersebut masih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi. SDM menjadi kekuatan terbesar dalam kegiatan pengelolaan yang mana dapat berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi lembaga.

¹² Rudi Hermawan, *Buku Ajar Hukum Ekonomi Islam* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2017), 51.

Tabel 1. 1 Pembandingan KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar dengan KSP Artha Niaga Lodoyo

Pembandingan	KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar	KSP Artha Niaga Lodoyo
Produk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembiayaan 2. Simpanan atau Tabungan 3. Produk tersebut sangat beragam dan bermacam-macam. Sehingga bisa menyesuaikan dengan keinginan dari para anggota atau nasabah. 4. Memiliki produk keunggulan dan banyak diminati oleh nasabah. Seperti tabungan umum syariah. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deposito 2. Tabungan 3. Kredit Usaha 4. Produk yang dimiliki belum beragam. Sehingga kurang bisa menyesuaikan dengan keinginan dari nasabah.
Tempat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi berada di sekitar area pasar, kemudian letaknya juga strategis sebab berada di area pinggir jalan besar Lodoyo. 2. Letaknya juga berdekatan dengan area pertokoan dan area toko dari penjual pasar. 3. Letaknya juga mudah untuk dijangkau semua orang dan letaknya juga tidak berada di dalam gang, akan tetapi langsung berada pada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi berada diseborang jalan raya, berada di area pertokoan serta berada dekat dengan lembaga keuangan lainnya yang mana hal ini juga berjalan secara konvensional. 2. Letaknya mudah dijangkau serta juga strategis sebab berada di pinggir jalan raya.

	seberang jalan besar arah Lodoyo	
Harga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harga yang ditawarkan kepada nasabah atau anggota sangat bervariasi sesuai dengan produk yang diinginkan. 2. Harga yang ditawarkan relatif lebih murah serta juga berlandaskan syariah dan menerapkan sistem bagi hasil, serta harga tersebut juga masih bisa di negosiasi oleh para nasabah. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harga yang ditawarkan kepada nasabah juga bervariasi sesuai dengan produk yang diinginkan. 2. Harga yang diberikan sedikit cukup mahal akan tetapi masih bisa di negosiasi oleh nasabahnya, tidak berlandaskan prinsip syariah. Serta menggunakan sistem bunga dalam kegiatan transaksinya.
Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi yang dilakukan dengan cara <i>offline</i> dan <i>online</i>. <i>Online</i> dilakukan melalui media sosial lembaga seperti <i>Facebook</i> dan media sosial pribadi dari para karyawan BMT seperti <i>WhatsApp Business</i>. Sedangkan jika <i>offline</i> maka dilakukan dengan melakukan <i>door to door</i> kepada para calon nasabahnya. 2. BMT memiliki layanan aplikasi <i>mobile</i> yang mana hal ini bisa diakses dengan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi yang dilakukan dengan cara <i>online</i>. dilakukan melalui media sosial lembaga seperti <i>Facebook dan Instagram</i>. 2. Tidak memiliki layanan aplikasi online, seperti halnya aplikasi <i>mobile</i> dari lembaga nya. 3. Tidak melakukan kegiatan <i>door to door</i> kepada para nasabahnya. 4. Pembagian brosur kepada masyarakat sekitar.

	<p>mudah oleh para nasabah atau anggota serta bisa dengan mudah oleh pengguna <i>android</i> dan lainnya. Aplikasi <i>mobile</i> tersebut yakni (<i>BMT UGT Mobile</i>)</p> <p>3. Pembagian brosur kepada pedagang pasar, masyarakat Lodoyo, dan sekitarnya.</p>	
Jumlah Nasabah	Jumlah nasabah kurang lebih mencapai sekitar 4.991 dan hal tersebut bisa meningkat lagi disetiap tahunnya.	Jumlah nasabah kurang lebih mencapai sekitar 3.511 dan hal tersebut bisa meningkat lagi disetiap tahunnya. Namun peningkatannya belum cukup signifikan.

Sumber: Observasi yang bersangkutan yang dilakukan oleh Peneliti.

Dari data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar masih lebih unggul daripada lembaga KSP Artha Niaga Lodoyo. Dapat dilihat pada lembaga KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar dari segi produk yang ada lebih bervariasi serta lebih beragam baik dari produk pembiayaan maupun simpanan. Produk-produk tersebut misalnya seperti tabungan umum syariah, tabungan Idul fitri, tabungan Idul Adha, dan lainnya. Selanjutnya dari segi tempat maka letak BMT ini berada disekitar area pasar, kemudian letaknya juga strategis karena berada diarea pinggir jalan besar Lodoyo. Dari segi harga yang ditawarkan kepada nasabahnya juga relatif lebih murah dan harga tersebut juga masih bisa dinegosiasi oleh para nasabahnya. Dalam segi promosi dilakukan secara *offline* dan *online* serta dalam kegiatannya juga sudah menggunakan sistem yang modern yakni adanya *BMT UGT Mobile*. Serta dari segi nasabah yang ada BMT

UGT memiliki nasabah yang cukup banyak di kalangan lembaga keuangan mikro syariah yakni kurang lebih sebanyak 4.991 nasabah.

Sedangkan pada lembaga KSP Artha Niaga Lodoyo dapat dilihat dari segi produk yang ditawarkan kurang bervariasi sehingga belum bisa memenuhi keinginan nasabah. Dari segi tempat lokasi dari KSP Artha Niaga Lodoyo ini juga berada ditempat yang strategis namun hal ini juga berdekatan dengan lembaga keuangan lainnya sehingga bisa menjadi kompetitor bagi lembaga KSP tersebut. selanjutnya dari segi harga yang diberikan sedikit cukup mahal akan tetapi masih bisa dinego oleh nasabahnya. Kemudian dari segi promosi yang dilakukan pada KSP Artha Niaga Lodoyo ini hanya dilakukan secara *online* dan tidak *offline*, serta lembaga ini tidak mempunyai aplikasi mobile yang bisa diakses oleh nasabahnya. Dari segi nasabah kurang lebih mencapai sekitar 3.511. Dari hal tersebutlah maka dapat disimpulkan jika lembaga KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar lebih unggul serta lebih diminati oleh masyarakat sekitar dibandingkan dari lembaga KSP Artha Niaga Lodoyo.

Tabel 1. 2 Jumlah Data Nasabah Secara Keseluruhan dari Tahun 2016-2020 di BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar

No.	Tahun	Jumlah Nasabah
1	2016	1005
2	2017	1020
3	2018	1050
4	2019	1080
5	2020	835
Total		4.991

Sumber: Sholihin, Kepala Bagian Simpanan BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.

Dari tabel menunjukkan bahwa jumlah nasabah pada tahun 2016 secara keseluruhan sebesar 1005. Pada tahun 2017 jumlah nasabah secara keseluruhan sebesar 1020. Pada tahun 2018 jumlah nasabah secara keseluruhan sebesar 1050, Pada tahun 2019 jumlah nasabah secara keseluruhan sebesar 1080. Pada tahun 2020 jumlah nasabah secara keseluruhan sebesar 835. Hal ini

menunjukkan bahwa pada setiap tahun jumlah nasabah selalu bertambah di semua produk baik pembiayaan atau simpanan. Hanya pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan jumlah nasabah akibat adanya pandemi *Covid-19*. Meskipun begitu hal tersebut masih menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Lodoyo Blitar berjalan sedikit lebih baik serta sesuai dengan target dan tujuan dari lembaga dalam mengembangkan usaha yang dijalankannya. Hal ini juga merupakan pencapaian yang baik bagi lembaga, nasabah banyak melakukan transaksi pada BMT ini sebab produk yang ada pada lembaga ini sangat bervariasi serta karyawan juga memberikan pelayanan yang ramah dan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin lembaga bapak Amir Burhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga yaitu:

Tabel 1. 3 Gaya Kepemimpinan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar

No.	Upaya
1	Keteladanan pemimpin memberikan contoh terkait dengan kedisiplinan, tanggung jawab, dan lainnya kepada para karyawannya.
2	Memerintahkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku sesuai dengan yang ditetapkan dalam lembaga.
3	Memberikan adanya motivasi terhadap karyawannya, serta memberikan arahan dan masukan kepada para karyawannya.
5	Memberikan adanya target kepada karyawannya sesuai dengan peran, tugas serta tanggung jawab dalam bidangnya masing-masing.
6	Melakukan kegiatan laporan kerja karyawan yang dilakukan setiap satu bulan sekali.
7	Melakukan kegiatan <i>upgrade</i> atau perputaran karyawan untuk meningkatkan <i>soft</i> dan <i>hard skill</i> guna meningkatkan kemampuan karyawannya.
8	Melakukan evaluasi kepada karyawannya sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan terhadap

	kinerja yang dilakukannya
9	Melakukan promosi karyawannya jika hasil kinerja yang dilakukannya baik dan maksimal serta melebihi hasil yang ditentukan.

Sumber: Amir Burhan, Kepala Cabang KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.

Sedangkan untuk pemberian motivasi maka dalam lembaga menerapkan beberapa cara guna menumbuhkan motivasi kerja pada karyawannya yaitu dengan beberapa hal berikut:

Tabel 1. 4 Upaya KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar dalam Menumbuhkan Motivasi Kerja Karyawan

No.	Kegiatan	Pelaksanaan	Tujuan
1	Pemberian materi tentang bidang masing-masing. Misalnya marketing, penagihan, dan lainnya.	Setiap hari dan terkadang juga dilakukan seminggu sekali.	Sebagai sarana untuk memberikan pengetahuan terkait dengan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2	<i>Sharing</i> informasi	Setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan dan terkadang juga satu bulan sekali dengan pihak cabang lainnya.	Sebagai sarana untuk <i>sharing</i> antar pegawai dengan pimpinan serta jika ada isu atau permasalahan ataupun target maka akan segera diketahui dan diselesaikan. Selain itu, juga dapat menampung ide dari para karyawan dengan tujuan memajukan lembaga.

3	Kegiatan Sholat Duha, kajian kitab dan istigasah.	Setiap pagi hari sebelum melaksanakan kegiatan pekerjaan. Sedangkan untuk kajian kitab setiap satu minggu sekali.	Sebagai sarana untuk mengucap syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan rezeki yang diberikan. Serta sebagai sarana untuk melancarkan semua kegiatan sebelum melaksanakan pekerjaan.
4	Pelatihan kerja sesuai dengan bidang masing-masing. Misalnya marketing, penagihan dan lainnya	Setiap hari ada bimbingan materi pelatihan akan tetapi biasanya dilakukan satu tahun sekali.	Sebagai sarana untuk memberikan pengetahuan terkait dengan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya. Serta meningkatkan kualitas baik <i>soft</i> atau <i>hard skill</i> karyawan guna untuk tidak kalah dalam menghadapi persaingan.
5	Liburan <i>outbound</i> , Ziarah makam, dan Pengajian.	Liburan <i>outbound</i> dilakukan setiap satu tahun sekali, ziarah makam dan pengajian dilakukan setiap satu bulan sekali.	Sebagai sarana untuk <i>refreshing</i> guna membentuk <i>team work</i> yang solid, mempererat hubungan kerja dengan lainnya serta dapat minimalisir adanya konflik dan mengurangi stress kerja bagi karyawan.

6	Pemberian libur cuti karyawan	Setiap setahun ada sebanyak 12 kali	Hal ini bertujuan untuk mengurangi stress kerja dan <i>refreshing</i> dari pekerjaan yang telah dilakukannya.
7	Pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	Tidak di tentukan waktunya hal ini sesuai kebijakan dari lembaga.	Untuk memacu karyawan lebih giat dalam bekerja.
8	Pemberian bonus	Tidak di tentukan waktunya hal ini sesuai kebijakan dari lembaga.	Agar karyawan lebih aktif dan produktif serta sebagai sarana <i>reward</i> atas kerja keras yang telah dilakukannya.

Sumber: Amir Burhan, Kepala Cabang KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.

Pemberian motivasi dan kepemimpinan terbilang lumayan cukup baik, akan tetapi hal tersebut masih belum berjalan dengan maksimal seperti apa yang diharapkan, serta masih sering mengalami beberapa kendala dan terkadang masih sulit untuk terealisasi dengan lebih baik secara maksimal terhadap beberapa karyawan sebab adanya beberapa kendala tersebut. Kendala yang biasa terjadi dalam KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo yang disebabkan oleh karyawan. Misalnya yaitu masih ada beberapa karyawan datang terlambat dan tidak tepat waktu dengan jadwal yang sudah ditetapkan, kurang memahami mengenai produk ataupun akad dan aturan-aturan syariah, kurangnya produktivitas terhadap tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan, dan juga biasa terjadi *human error* dalam pekerjaannya.¹³ Hal demikianlah yang perlu untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya guna pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan

¹³ Sholihin, Kepala Bagian Simpanan KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar, Lodoyo, 24 Maret 2021.

bisa berjalan baik supaya mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan dari lembaga.

Dengan adanya hal tersebutlah pemimpin melakukan beberapa upaya dalam kepemimpinan dan pemberian motivasi guna bisa mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dari sinilah peneliti memilih KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar karena merupakan lembaga keuangan mikro yang berkembang cukup baik dalam membantu keuangan di kalangan pedagang pasar, petani, dan masyarakat sekitar. Lembaga yang cukup populer dan lebih banyak diminati oleh masyarakat sekitar, dibanding lembaga keuangan mikro lain yang ada disekitar wilayah Lodoyo. BMT merupakan lembaga keuangan berbasis syariah dan lembaga yang berbasis syariah sangat terbatas di wilayah Lodoyo. Kemudian BMT juga memiliki keunggulan yang lebih daripada lembaga keuangan mikro yang lain. Seperti halnya produk, transaksi yang mudah dan tidak menyulitkan, serta dalam segi pelayanan juga baik. Memiliki nasabah anggota juga sedikit lebih unggul dibanding dengan lembaga keuangan lain.

Dengan adanya permasalahan diatas menunjukkan bahwa karyawan tetap berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh kepada lembaga meskipun masih terdapat beberapa masalah dan kendala yang muncul akibat kelalaian yang mereka lakukan terhadap pekerjaannya. Dengan ini lah BMT berupaya menjaga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan pemberian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berguna untuk memahami, mengerti, dan mengendalikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini maka dianalisis dengan menggunakan manajemen sumber daya insani, sumber daya insani yang dengan aktif mampu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan tugas serta bagiannya masing-masing dengan tidak menyepelekan tugas dan kewajibannya seperti halnya menyelesaikan ibadah pada waktu pagi sebelum melaksanakan pekerjaan dan saat jam istirahat, maka hal ini mampu mengingatkan bahwa kita merupakan insan kamil. Insan kamil ialah seorang mukmin yang dalam dirinya ada terdapatnya pengetahuan, perbuatan dan kebijaksanaan. Hal ini harus ada pada

suatu lembaga keuangan mikro syariah serta juga harus di manfaatkan dengan baik serta tidak keluar dari beberapa aturan yang ada. Sumber daya manusia yang aktif maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bagian pekerjaannya masing-masing dengan maksimal serta tidak menyepelekan terhadap ketentuan yang diterapkan pada lembaga BMT tersebut.

Berdasarkan dengan permasalahan serta fenomena yang terjadi tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga peneliti meneliti dengan judul, **“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)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar?
2. Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar?
3. Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.
2. Untuk mengetahui tentang Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.
3. Untuk mengetahui tentang Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada KJKS BMT-UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani

(MSDI).

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

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

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Lembaga (KJKS BMT-UGT Sidogiri Cabang Pembantu Lodoyo Blitar)

Diharapkan dapat digunakan menjadi suatu pertimbangan serta sebagai bahan untuk memecahkan masalah, meningkatkan dalam menetapkan kebijaksanaan, pertimbangan dalam mengelola manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan untuk bahan evaluasi bagi lembaga guna menjadikan usahanya semakin berkembang untuk menjadi lebih baik dan maksimal.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Diharapkan dapat menambah informasi dalam memberikan ilmu dan sebagai masukan yang berharga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) serta dapat digunakan sebagai pembanding 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 khazanah keilmuan bagi peneliti itu sendiri terutama dalam bidang kepemimpinan, motivasi kerja serta bidang Manajemen Sumber Daya Insani.

d. Bagi Pembaca

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

E. Telaah Pustaka

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

1. *Peran Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang)* oleh Ayu Safitri (2020), Mahasiswa IAIN Kediri.

Ayu menjelaskan bahwa penelitiannya termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan menggunakan metode wawancara, observasi serta dokumentasi.¹⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi diberikan dalam bentuk bonus, bonus ini diberikan jika seorang karyawan tidak mengambil absen atau cuti untuk libur. Motivasi kerja yang diberikan pada yaitu dengan memberikan adanya penyediaan fasilitas kepada para karyawannya, adanya sikap ramah dari pemilik usaha, serta adanya rasa kekeluargaan yang tinggi dari pemilik usaha. Sedangkan peran kompensasi dan motivasi perspektif manajemen SDI yaitu bahwa karyawan dipekerjakan dengan baik kemudian juga diberikan adanya liburan diakhir tahun dengan berupa perjalanan ziarah ke makam wali yang dilakukan dengan seluruh para karyawan.

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel (X_2) dan (Y) yaitu motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kemudian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Kemudian juga sama ditinjau dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini yaitu

¹⁴ Ayu Safitri, "Peran Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) (Studi Kasus UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang)", *Skripsi* (Kediri: IAIN Kediri, 2020), 98-99.

perbedaan pada variabel (X_1), sebelumnya menggunakan kompensasi sedangkan pada penelitian selanjutnya menggunakan gaya kepemimpinan. Perbedaan pada objek penelitian, penelitian sebelumnya pada UD. Sumber Rejeki Sambongdukuh Jombang, sedangkan penelitian selanjutnya pada KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar.

2. *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.

Ellya menjelaskan bahwa penelitiannya 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 waktu saat bekerja, serta tingkat kerjasama dengan karyawan lainnya.¹⁵

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif, kesamaan pada variabel (Y) tentang kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaan yaitu pada variabel nya, pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan sedangkan dalam penelitian selanjutnya yaitu menggunakan dua variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Objek yang diteliti bila penelitian terdahulu objeknya yaitu Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk, sedangkan pada penelitian yang akan datang yaitu pada KJKS BMT UGT Sidogiri Capem

¹⁵ Ellya Nadhirotin, "Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk", *Skripsi* (Kediri: STAIN Kediri, 2018), 88.

Lodoyo Blitar. Kemudian pada penelitian yang akan datang dilakukan peninjauan menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

3. *Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Kantor Kediri* oleh Eva Viorany (2018), Mahasiswa IAIN Kediri.

Eva menjelaskan bahwa penelitiannya termasuk penelitian kualitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pencapaian kinerja BMH pada periode 2017 mencapai 80% dari yang ditargetkan. Perbandingan yang terjadi pada 3 tahun sebelumnya dalam hal ini juga terjadi adanya peningkatan dan penurunan. Pada tahun sebelumnya gedung pada lembaga ini masih seperti bangunan rumah biasa namun seiring dengan berjalannya waktu maka lebih baik dan berkembang signifikan.¹⁶

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif, kesamaan pada variabel (Y) tentang kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaan yaitu pada variabel nya, pada skripsi penelitian Eva hanya menggunakan satu variabel yaitu motivasi kerja sedangkan dalam penelitian selanjutnya yaitu menggunakan dua variabel yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Objek yang diteliti bila penelitian terdahulu objeknya yaitu LAZNAS BMH Kantor Kediri, sedangkan pada penelitian yang akan datang yaitu pada KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar. Kemudian pada penelitian yang akan datang dilakukan peninjauan menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

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.

Ramdhan menjelaskan bahwa penelitiannya termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan jenis pendekatan penelitian kasus dan penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya

¹⁶ Eva Viorany, "Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hiayatullah (BMH) Kantor Kediri", *Skripsi* (Kediri: IAIN Kediri, 2018), 101.

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.¹⁷

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu kesamaan pada variabel (X_1) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinandan kinerja karyawan. Dalam jenis penelitian juga sama-sama termasuk dalam penelitian kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu pada penelitian Ramdhan variabel tidak menggunakan motivasi kerja, sedangkan peneliti menggunakan adanya tambahan variabel berupa motivasi kerja. Terkait dengan objeknya penelitian Ramdhan yaitu Doremi Home Music Course Ponorogo, sedangkan pada penelitian yang akan datang yaitu pada KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar. Kemudian pada penelitian yang akan datang dilakukan peninjauan menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

5. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood* oleh Nia Ambarwanti (2015), Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya.

Nia menjelaskan bahwa penelitiannya termasuk penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam PT. Sumber Mas Indah Plywood pada bagian produksi menggunakan gaya

¹⁷ Ramdhan Rio Cahyo Saputro, “Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada di Doremi Home Music Course Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 93.

kepemimpinan *Exploitive Authoritative* dan untuk bagian pemasaran menggunakan gaya kepemimpinan *Consultative*. Gaya kepemimpinan tersebut cenderung lebih mengambil keputusan sendiri dan tidak mau mengikutsertakan dalam kegiatan pengambilan keputusan, serta hanya memerintah saja tanpa memberikan adanya motivasi kerja kepada karyawan. Dengan gaya kepemimpinan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang efektif dan menyebabkan adanya masalah penurunan terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Penurunan tersebut bisa dilihat dari banyaknya tingkat absensi yang terjadi dan banyaknya tingkat perputaran karyawan di PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Penelitian ini mempunyai persamaan yaitu kesamaan pada variabel (X_1) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kemudian pada metode penelitian sama-sama termasuk dalam penelitian kualitatif. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu pada penelitian Ani hanya menggunakan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian selanjutnya yaitu menggunakan dua variabel yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Objek yang diteliti bila penelitian terdahulu objeknya yaitu PT. Sumber Mas Indah Plywood, sedangkan pada penelitian yang akan datang yaitu pada KJKS BMT UGT Sidogiri Capem Lodoyo Blitar. Kemudian pada penelitian yang akan datang dilakukan peninjauan menggunakan Manajemen Sumber Daya Insani.

¹⁸ Nia Ambarwati, "Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood", *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, Vol. 3, No. 3 (Surabaya: Ruang Jurnal Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, 2015), 20. Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13650>. Diakses pada Tanggal 7 November 2021, pada pukul 23.05 WIB.