

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga yang berkeinginan untuk bisa melakukan perkembangan lebih maju maka sumber daya yang terdapat pada suatu lembaga tersebut harus bisa dimanfaatkan dengan optimal dan lebih baik. Hal tersebut didasarkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang diperhatikan dalam perkembangan suatu usaha pada lembaga yang sedang berjalan, maka dari itu peranan SDM merupakan suatu yang sangat penting.¹ Pada organisasi yang berhasil atau gagal saat menjalankan fungsi dan tugasnya sangat terkait dengan pelaku yang ada pada organisasi itu. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya SDM yang menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kerjanya.

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang memegang peran dan fungsi penting atas keberlangsungan organisasi tersebut, maka dari itu tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lain.² Orientasi pada SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi senantiasa harus kepada visi misi serta tujuan dan sasaran pada lingkup organisasi tersebut, supaya tercapainya hal itu maka nilai karakteristik dan kompetensi harus dimiliki SDM pada unit kerja tersebut. Organisasi mempunyai bentuk dan tujuan beraneka ragam yang berdiri untuk kepentingan bersama dan saat melaksanakannya untuk mengelola dan mengurusnya

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

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

dilakukan oleh manusia. Faktor strategis atas seluruh kegiatan saat melaksanakan suatu organisasi ataupun pada suatu unit kerja adalah manusia. Maka dari itu, sumber daya yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja tersebut.

Pada suatu lembaga perusahaan ataupun kantor yang didalamnya terdapat seseorang melakukan pekerjaan untuk memperoleh upah atau gaji sebagai balas jasa atas apa yang telah diselesaikannya maka itulah yang disebut karyawan.³ Kinerja adalah hasil seseorang atas suatu pekerjaan yang dapat dilakukan pengukuran atas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.⁴ Kinerja dirasa penting agar terdapat peningkatan penjualan, penghasilan, serta pelayanan dari suatu lembaga organisasi keuangan. Arti dalam kinerja karyawan adalah sebagai suatu hasil atas pekerjaan seseorang yaitu karyawan yang memiliki kontribusi atau andil dalam jenis pekerjaannya, serta efektivitas dan efisiensi yang ada bisa diraih atas dasar keadaan tertentu.⁵

Pimpinan atau pemimpin ialah orang yang ada pada suatu kelompok yang mengemban tugas dalam pengordinasikan kegiatan suatu kelompok, untuk memberikan tugas atau mengarahkan dan memiliki tanggung jawab utama pada suatu organisasi atau kelompok.⁶ Lalu posisi karyawan pada suatu lembaga adalah untuk menggerakkan aktivitas dalam lembaga tersebut, dan

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 Behavior* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 55.

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

menjadi suatu yang tidak bisa dipisahkan dikarenakan antara pimpinan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain.⁷ Peranan dalam keduanya untuk saling bahu membahu antara satu sama lain supaya dapat tercapainya tujuan didalam organisasi. Pimpinan suatu saat memiliki indikasi menghadapi sesuatu yang membuatnya lelah dan merasakan sulit dalam melakukan pimpinan terhadap orang lain, karyawan atau bawahan yang dipimpinya.⁸ Meski begitu, seseorang pimpinan diharuskan menghadapi tantangan-tantangan supaya terwujud pencapaian tujuan suatu kegiatan usaha dan organisasi yang diembannya.

Pimpinan dalam melakukan aktivitas manajerial supaya dapat melakukan mobilisasi serta penyatuan atas segala sumber daya intelektual dari karyawannya bisa dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang dilakukannya, diterapkannya, dan ditampilkannya kepada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa berhasil atau gagalnya suatu organisasi saat mengoperasikan usahanya sebagian besar ditentukan dari kualitas kepemimpinan yang dipasrahi tugas dan wewenang.⁹ Oleh karena itu, seseorang pimpinan diharuskan memiliki gaya atau perilaku, sifat atau karakter yang dapat menyesuaikan akan situasi yang terdapat pada suatu organisasi yang diembannya supaya organisasi tersebut memiliki fleksibilitas atau bisa melakukan adaptasi penyesuaian akan segala tantangan yang ada

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 Winner Vol. 6, No. 2* (Jakarta: UbiNus Press, 2006), 109. Diakses melalui <https://journal.binus.ac.id/index.php/winners/article/view/601> pada tanggal 23 April 2022 Pukul 12:23 WIB.

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

pada lingkungan kerjanya.¹⁰ Jika kegiatan itu berjalannya dengan maksimal dan baik maka karyawan akan memberi hasil kerja yang maksimal. Serta akan terbentuknya kinerja karyawan dengan baik juga.

Pada saat ini, lembaga keuangan mikro yaitu BMT mempunyai peran yang teramat penting di masyarakat. hal tersebut menjadikan lembaga keuangan mikro satu dengan yang lainnya terjadi persaingan yang makin sulit sehingga peran SDM juga makin sangatlah dibutuhkan supaya dapat dipergunakan dalam persaingan untuk memperoleh *market* pasar yang diinginkannya. BMT atau *baitul Mal Wa Tamwil* adalah suatu lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan basis menerapkan prinsip bagi hasil, mengembangkan bisnis pada usaha mikro dengan tujuan supaya bisa mengangkat derajat dan martabat, dan lebih memihak kepentingan pada kaum fakir, miskin dan lainnya.¹¹

KSPPS BMT PETA Cabang Kediri mempunyai 10 karyawan, 1 pada bagian manager cabang atau kepala cabang, 1 pada bagian administrasi, 2 pada bagian *teller* atau kasir, 5 bagian *account officer*, 1 pada bagian konsultan. BMT ini didalamnya juga terdapat rotasi karyawan, rotasi ini dilakukan pada seluruh bidang untuk bisa menambah *skill* akan pengetahuan dan pengalaman pada karyawan agar bertambah. Penambahan karyawan juga terdapat di BMT ini, penambahan dilakukan supaya pelayanannya dapat meningkat dan dapat tercapainya target yang telah ditetapkan.

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

¹¹ Rudi Hermawan, *Buku Hukum Ekonomi Islam* (Pemerksaan: Duta Media Publishing, 2017), 51.

BMT tersebut mempunyai karyawan yang bisa diandalkan. Hal tersebut terbuktinya dengan pemasaran yang dilakukan semakin luas serta tiap tahunnya jumlah anggota yang dimilikinya semakin bertambah. Dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat meski ada beberapa kekurangan tapi karyawan yang bersangkutan masih dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik. SDM menjadi kekuatan paling besar pada kegiatan mengelola yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas lembaga.

Tabel 1.1 Data Perbandingan KSPPS BMT PETA Cabang Kediri dengan beberapa lembaga koperasi syariah

No	BMT	Model Kepemimpinan	Pertumbuhan Anggota
1	KSPPS BMT PETA Cabang Kediri	Pengambilan keputusan dan penyelesaian permasalahan yang dilakukan bersama bawahan dengan musyawarah atau diskusi jarang dilakukan atau sedikit karena dilakukannya hanya saat dibutuhkan saja dengan keputusan akhir tetap ditangan pemimpin, serta apabila pemimpin mempertimbangkan suatu hal maka lebih condong menggunakan pemikiran sendiri atas baik	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 sebesar 1403 anggota • 2020 sebesar 1420 anggota • 2021 sebesar 1584 anggota

		buruknya dampak kedepannya dan pemimpin dalam membuat keputusan tidak merasa perlu melibatkan bawahan	
2	KSPPS SUMBER BAROKAH MANDIRI	Pemimpin dan bawahan sering sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan, dilakukan setelah musyawarah dengan bawahan, pemimpin akan mempertimbangkan secara serius setiap opini dan gagasan yang telah diterima dan barulah akan membuat keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 sebesar 455 anggota • 2020 sebesar 463 anggota • 2021 sebesar 768 anggota
3	KSSU HARUM DHAHA	Pengambilan keputusan dan pemecahan masalah tidak sedikit dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan terutama bagian Account Officer, pemimpin melibatkan bawahan secara efektif dalam	<ul style="list-style-type: none"> • 2019 sebesar 451 anggota • 2020 sebesar 460 anggota • 2021 sebesar 753 anggota

		<p>proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, untuk memperoleh beberapa hal terutama masukan atau saran dan opini, pemimpin dalam menentukan keputusan akan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses musyawarah atau diskusi dengan para bawahannya.</p>	
--	--	--	--

Sumber: Observasi dengan yang bersangkutan dari peneliti.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa KSPPS BMT PETA Cabang Kediri memiliki model kepemimpinan yang lebih kaku dibanding dengan beberapa lembaga serupa lainnya dalam hal pengambilan keputusan dan pemecahan atau penyelesaian permasalahan namun pertumbuhan anggota yang dimilikinya lebih cepat dan lebih banyak secara signifikan dibanding lembaga-lembaga lainnya tersebut, yang mana apabila menurut Citra Leoni Tumbol memaparkan bahwasannya kepemimpinan yang dalam pengambilan keputusan lebih kepada dilakukan dengan secara pribadi akan memberikan dampak yang buruk terhadap prestasi kerja atas kinerja karyawannya karena tidak mengalami peningkatan dan bisa menjadi semakin turun,¹² sehingga

¹² Citra Leoni Tumbol, dkk., "Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 1 (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2014), 46. Diakses melalui

dari situ peneliti menetapkan untuk memilih meneliti KSPPS BMT PETA Cabang Kediri dengan model kepemimpinan yang seperti itu namun hasil yang diperoleh justru sebaliknya dari yang dipaparkan oleh Citra Leoni Tumbol dalam penelitiannya.

Dari tabel diatas beserta dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti maka peneliti memperoleh bagaimana karakteristik pemimpin pada KSPPS BMT PETA Cabang Kediri yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin cenderung lebih berfokus untuk memastikan bawahan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, tertib, disiplin, diharapkan untuk bekerja mengikuti prosedur dengan sedikit atau bahkan tanpa kesalahan dan dengan bersifat tegas , apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka tak segan untuk menegur.
2. Pemimpin melakukan kendali penuh untuk menentukan aturan, kebijakan, prosedur, proses, tugas, sasaran kemudian mengkomunikasikannya dengan jelas kebawahan untuk dipahami dan dijalankan bawahan yang mana mereka harus mematuhi, lalu digunakan untuk bekerja dan mencapai tujuan, memutuskan tujuan apa yang ingin dicapai, dan mengarahkan serta mengawasi semua kegiatan lembaga, sedikit atau tanpa partisipasi dari bawahan.
3. Keputusan diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan karena otoritasnya ada di pemimpin serta bagi

pemimpin persaingan di lapangan itu semakin dinamis jadi membutuhkan keputusan yang cepat.

4. Pemimpin mempertimbangkan pilihan yang berbeda dan membuat keputusan yang condong berdasarkan pemahaman dan penilaiannya sendiri atau mengandalkan pikiran sendiri tentang apa yang baik dan buruk bagi lembaganya.
5. Pemimpin melakukan musyawarah apabila dibutuhkan saja bersama seluruh karyawan dengan keputusan akhir tetap ditangan pemimpin, *everything* pemimpin.
6. Pengambilan keputusan terkonsentrasi pada pemimpin yang membuat bawahan hanya menjalankan dan menjadi lebih fokus melaksanakan pekerjaan dari keputusan pemimpin agar pencapaian tujuan bisa lebih cepat
7. Pemimpin tidak merasa perlu melibatkan para bawahannya ketika membuat keputusan.
8. Pemimpin juga akan memutuskan sendiri solusi dan langkah-langkah selanjutnya untuk menyelesaikan masalah, jika diperlukan.
9. Bawahan memiliki sedikit atau tidak ada kesempatan untuk mengomentari apa pun.

Berdasarkan karakteristik diatas, peneliti menyimpulkan bahwasannya pemimpin dalam kepemimpinannya lebih 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, kepemimpinan yang seperti itu menurut Citra Leoni Tumbol memaparkan bahwa hal tersebut akan menimbulkan dampak negatif terhadap pencapaian tujuan lembaga karena tidak teraihnya prestasi kerja yang mana produktivitas atas kinerja karyawan di dalamnya tidak ada peningkatan dan bisa menjadi semakin turun,¹³ yang mana menurut bapak Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah juga memaparkan bahwa kinerja karyawan tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi sebagai faktor pendorong, penggerak lembaga perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹⁴ Namun pada lembaga KSPSS BMT PETA Cabang Kediri yang dengan kepemimpinan yang seperti itu menunjukkan kinerja dari karyawannya mengalami peningkatan, yang mana kinerja menurut Robbins mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dari suatu individu maupun kelompok untuk menggapai tujuannya yang sudah ditetapkan dan ditentukan dari organisasi pada kurun waktu yang sudah ditentukan,¹⁵ bapak Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah juga memaparkan akan kinerja karyawan ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati

¹³ Ibid.,

¹⁴ Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAZ Nurul Hayat Kediri)", *Journal of Islamic Economic Development*, Vol. 4, No. 2 (Kediri: IAIN Kediri, 2020), 30. Diakses melalui <https://jurnal.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/view/2671>. Pada tanggal 10 Oktober 2022 pukul 10:12 WIB.

¹⁵ Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja* (Cipta Media Nusantara, 2020), 36.

bersama,¹⁶ lalu ibu Naning Fatmawatie juga mamaparkan akan kinerja adalah suatu pengukuran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya,¹⁷ dan ibu Sri Anugrah Natalina juga mamaparkan akan pengukuran kinerja berdasarkan atas periode pengukuran yang telah ditentukan sebelumnya.¹⁸ Dari beberapa penjelasan tersebut menunjukan bahwa kinerja dapat dilihat dari hasil kerja dalam kurun waktu yang telah ditetapkan yang mana hal itu dapat dilihat dalam tabel penyelesaian tugas karyawan pada waktu yang telah ditentukan pada 3 tahun terakhir yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Persentase Penyelesaian Tugas Karyawan KSPPS BMT PETA
Cabang Kediri**

Tahun	Persentase Penyelesaian Tugas
2019	97,3%
2020	97,7%
2021	98,3%

¹⁶ Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikhah, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAZ Nurul Hayat Kediri)", *Journal of Islamic Economic Development*, Vol. 4, No. 2, 4.

¹⁷ Naning Fatmawatie, "Analisis Dampak PP No. 109 Tahun 2012 Terhadap Kinerja PT. gudang Garam, Tbk dan Sosial Ekonomi Kota Kediri (Studi Komparasi Sebelum dan Sesudah Diterapkannya PP No. 109 Tahun 2012)", *Journal Ekonomi Syariah*, Vol. 7, No. 1, (Kudus: STAIN Kudus, 2019), 135. Diakses melalui <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/5220>. Pada tanggal 10 Oktober 2022 pukul 10:26 WIB.

¹⁸ Sri Anugrah Natalina, "Analisa Manajemen Portofolio Investasi Reksadana Syariah Ditinjau Dari Strategi Investasi Berdasarkan Resiko Investasi dan Pengukuran Kinerja (Studi Kasus pada Laporan Keuangan Reksadana Syariah di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013)", *Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam*, Vol. 13, No. 2, (Kediri: STAIN Kediri, 2015), 197. Diakses melalui <http://jurnal.iainkediri.ac.id/index.php/realita/article/download/62/61>. Pada tanggal 10 Oktober 2022 pukul 19:41 WIB.

Sumber: Dokumentasi Persentase Penyelesaian Tugas Karyawan Tahun 2019-2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan bahwa tingkat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan secara keseluruhan tiap tahun mengalami peningkatan dari tahun 2019 sampai 2020 sebesar 0,4% dan pada tahun 2020 sampai 2021 sebesar 0,6%

Selain itu untuk menggambarkan kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui total anggota yang berhasil direkrut oleh karyawan pada tabel 1.1 karena total jumlah perekrutan juga termasuk tugas yang diberikan pemimpin yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dalam menggaet calon anggota baru. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat selama 3 tahun terakhir KSPPS BMT PETA Kediri memiliki jumlah masyarakat yang menjadi anggota terbanyak dibandingkan lembaga serupa lainnya, hal ini menunjukkan bahwa di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri kinerja karyawannya begitu baik pada perkembangan usaha yang dijalankan. Hal tersebut menjadi pencapaian yang baik bagi lembaga, para karyawan dapat menggaet masyarakat untuk bertransaksi di lembaga sehingga mereka menjadi anggota di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri dan juga karyawan dalam pelayanannya maksimal dengan ramah sehingga menarik mereka memilih menjadi anggota lembaga.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil sebuah judul dalam penenitian ini yaitu **“PERANAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA**

KARYAWAN (STUDI KASUS KSPPS BMT PETA CABANG KEDIRI)”.

B. Fokus Penelitian

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

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri?
2. Bagaimana Peranan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui Peranan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa menambah khazanah ilmu pada Peranan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi pihak lembaga

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang Peranan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini mampu menjadi masukan dan wawasan informasi bagi pembaca serta dapat dijadikan rujukan dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

- 1) Untuk mengukur dan meningkatkan kemampuan peneliti pada penerapan ilmu yang diperoleh pada bangku penelitian.
- 2) Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan bagian penting suatu penelitian yang berfungsi menjelaskan posisi penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berdasarkan penelitian yang ada dari peneliti dahulu yang mengkaji:

1. Pada skripsi Abdul Kadir Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAIN Kediri 2016 dengan judul "*Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSU BMT RAHMAT Syariah Kediri*".

Pada skripsi ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa yang pertama gaya kepemimpinannya adalah gaya kepemimpinan

partisipatif yang mana porsi dalam tugasnya tidak tinggi tapi sesuai dengan *job description*, juga hubungan pimpinan dengan bawahan begitu tinggi. Manajernya menerapkan komunikasi dua arah dalam berbagai kesempatan dengan para karyawan yang dimilikinya baik saat melakukan kontrol atau saat menyelesaikan masalah. Dan juga gaya kepemimpinannya sesuai dengan konsep Islam sebab dalam kepemimpinannya lebih kepada kekeluargaan dan musyawarah saat penyelesaian berbagai masalah. Yang kedua kinerja karyawannya bisa dikatakan memenuhi kriteria sebagai karyawan yang baik, hal itu dikarenakan para karyawan telah melaksanakan sesuai *job description* dan juga sesuai dengan standar kualitas, kuantitas, standar waktu dan kerja sama yang maksimal dengan ditunjukkan pada hasil akhir yang bagus. Sedangkan peran gaya kepemimpinan bagi peningkatan kinerja karyawan tergambar dari sikap *partnership* manajer dengan pegawai dan sikap suka musyawarah dalam penyelesaian bermacam masalah.¹⁹

Dari penelitian diatas tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, kemudian kesamaan pada variabel (X) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, pada penelitian Abdul Kadir di KSU BMT RAHMAT Syariah Kediri, lalu untuk penelitian yang akan datang di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

¹⁹ Abdul Kadir, "Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KSU BMT RAHMAT Syariah Kediri". *Skripsi* (Kediri: IAIN Kediri, 2016), 86.

2. Pada skripsi Ellya Nadhirotin Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAIN Kediri 2018 dengan judul “*Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk, Kecamatan Loceret, Kabupaten Nganjuk*”.

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa peran gaya gaya kepemimpinan yang ada di Pabrik Krupuk Wong Deso adalah musyawarah, bertanggung jawab, beriman. Sedangkan kinerja karyawannya yang pertama adalah kualitas dengan melihat tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan, yang kedua kuantitas dengan melihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan, yang ketiga penggunaan waktu dalam bekerja dengan melihat tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu yang efektif atau jam kerja yang hilang, dan yang keempat kerjasasama dengan yang lain saat bekerja.²⁰

Dari penelitian diatas tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, juga kesamaan pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya pada variabel (X) yaitu gaya gaya kepemimpinan, pada variabel penelitian sebelumnya yaitu gaya kepemimpinan Islam, juga pada objek penelitian yang dilakukan, pada penelitian Ellya Nadhirotin di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngeluk,

²⁰ Ellya Nadhirotin, “Peran Gaya Kepemimpinan Islam dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pabrik Krupuk Wong Ndeso Desa Ngebluk, Kecamatan loceret, Kabupaten Nganjuk”, *Skripsi* (Kediri: STAIN Kediri, 2018), 88.

lalu untuk penelitian yang akan datang di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

3. Pada Skripsi Ramdhan Rio Cahyo Saputro Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo 2020 dengan Judul “*Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada di Doremi Home Music Course Ponorogo*”.

Skripsi ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa di Doremi Home Music Courde Ponorogo memiliki gaya kepemimpinan campuran meliputi otokratik, partisipatif dan transaksional. Penilaiannya dengan indikator kemampuan pengamblan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan komunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Sedangkan dampak dari gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan dilihat indikator meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dari indikator-indikator tersebut, kualitas, kuantitas dan efektivitas sudah baik tetapi dari segi ketepatan waktu dan kemandirian masih kurang.²¹

Dari penelitian diatas tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, kemudian kesamaan pada variabel (X) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, pada

²¹ Ramdhan Rio Cahyo Saputro, “Analisis Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020), 93.

penelitian Ramdhan Rio Cahyo Saputro di Doremi Home Music Course Ponorogo, lalu untuk penelitian yang akan datang di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

4. Pada skripsi Moh. Cahyo Rozzi'qul Khurniaji Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo 2021 dengan judul "*Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual (Studi di Perusahaan Beezy Board Ponorogo)*".

Skripsi ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Beezy Board Ponorogo menggunakan gaya kepemimpinan spiritual untuk memimpin dengan melihat lingkungan tempat kerjanya menggunakan nilai-nilai sikap spiritual. Tetapi masih belum terealisasi dengan baik akan kedisiplinannya dan pimpinan kurang tegas saat memberi sanksi terhadap karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan. Kontrol langsung oleh pimpinan masih perlu ditingkatkan di perusahaan agar dapat melakukan pengawalan terhadap karyawannya dengan baik. Terdapat dua dampak yang dirasakan oleh perusahaan dari gaya kepemimpinan spiritual yaitu dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu kelayakan karyawan dan kinerjanya menjadi lebih baik. Sedangkan dampak negatifnya adalah terdapatnya penolakan atau karyawan yang mengundurkan diri.²²

²² Moh. Cahyo Rozzi'qul Khurniaji, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual (Studi di Perusahaan Beezy Board Ponorogo)", *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 78.

Dari penelitian diatas tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif,. Sedangkan untuk perbedaannya pada variabel (X) yaitu gaya gaya kepemimpinan dan tidak menggunakan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan adanya tambahan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan, juga pada objek penelitian yang dilakukan, pada penelitian Cahyo Rozzi'qul Khurniaji di Beezy Board Ponorogo, lalu untuk penelitian yang akan datang di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

5. Pada jurnal Nia Ambarwati Mahasiswa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2015 dengan judul "*Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood*".

Jurnal ini termasuk penelitian kualitatif menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa di PT. Sumber Mas Indah Plywood menerapkan gaya kepemimpinan *Exploitive Authoritative* dan gaya kepemimpinan pada bagian pemasarannya menerapkan *Consultative*. Gaya kepemimpinannya condong kepada pengambilan keputusan yang dilakukan sendiri serta dalam kegiatan mengambil keputusan tidak berkeinginan mengikutsertakan karyawan, dan cuma memerintah dengan tidak memberi motivasi kerja pada karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kurang efektif dan merupakan penyebab akan

permasalahan turunnya kinerja karyawannya.²³ Penurunannya dapat dilihat pada tingkat absensi yang banyak terjadi dan tingkat perputaran karyawan yang banyak.

Dari penelitian diatas tersebut sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, kemudian kesamaan pada variabel (X) dan (Y) yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya terletak pada objek penelitian yang dilakukan, pada penelitian Nia Ambarwati di PT. Sumber Mas Indah Plywood, lalu untuk penelitian yang akan datang di KSPPS BMT PETA Cabang Kediri.

²³ 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 melalui <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal-akuntansi/article/view/13650> pada tanggal 27 April 2022 pukul 10:10 WIB.