

**IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada KSPPS Hanada QuwaisSembada Kebasen)**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

**CHABIBAH NUR SAID
NIM. 1522202089**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Chabibah Nur Said

NIM : 1522202089

Jenjang : S-1

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen.

Menyatakan bahwa naskah Skripsi berjudul ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 20 Januari 2021



Chabibah Nur Said
NIM.1522202089



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-636624, Fax: 0281-636552, Website: fobi.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**IMPLIKASI RELIGIUS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KSPPS HANADA QUWAIS SEMBADA KEBASEN**

Yang disusun oleh Saudari **Chabibah Nur Said NIM. 1522202089** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Selasa** tanggal **16 Februari 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Surjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Fauzan, Lc., M.Ag.
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Ubaidillah, S.E., M.E.I.
NIP. 19880924 201903 1 008

Pembimbing/Penguji

Yoiz Shofwa Shurani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 22 Februari 2021

Dekan Mengesahkan



Dr. H. Fauzan Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19520921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis
islam
IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Chabibah Nur Said, NIM. 1522202089 yang berjudul:

Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen.

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 11 Januari 2021

Pembimbing,



Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si

NIP. 19781231200801 2 027

MOTTO

Dua musuh terbesar kesuksesan adalahh penundaan dan alasan



**IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)**

CHABIBAH NUR SAID

NIM. 1522202089

Email : chabibah1996@gmail.com

Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Purwokerto

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yaitu religiusitas. Nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja itu sendiri adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang mana tidak bisa dipisahkan dengan jiwa maupun raga bagi manusia yang terlibat di dalamnya.

Penelitian ini dilakukan di KSPPS Hanada Quwais Sembada dengan subyek penelitian adalah pemimpin dan karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan pereduksian data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Implikasi religiusitas di KSPPS Hanada Quwais Sembada dapat memberikan peran dan dampak positif bagi karyawan, di antara usaha-usaha tersebut adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan keagamaan dapat meningkatkan kebersamaan, kerjasama, serta meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kinerja karyawan makin meningkat. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang meningkat, ketepatan waktu, semangat bekerja meningkat, serta target dan tujuan kerja tercapai. Hal tersebut berpengaruh besar pada peningkatan pendapatan suatu perusahaan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Religiusitas

**IMPLICATIONS OF RELIGIUSITY AND LEADERSHIP STYLE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

(Case Study pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)

CHABIBAH NUR SAID

NIM. 1522202089

Email : chabibah1996@gmail.com

Department of Islamic Banking Faculty of Economics Islamic Business
Purwokerto State Islamic Religious Institute

ABSTRACK

In an organization or company, the leadership style is one very important factor. The leadership style can be said to be good if the leadership can be applied by a leader properly and can be accepted by existing employees in the company so that the employee's performance can be improved. Apart from leadership style, there are other factors, namely religiosity. The values of religiosity in work culture itself are part of human resources (HR) which cannot be separated from body and soul for the humans involved in it.

This research was conducted at KSPPS Hanada Quwais Sembada with research subjects were leaders and employees at KSPPS Hanada Quwais Sembada. This research uses descriptive qualitative research methods. The techniques used in data collection are interviews, observation, and documentation, while in analyzing data using data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The implication of religiosity at KSPPS Hanada Quwais Sembada can provide a positive role and impact for employees, among these efforts is to involve employees in various religious activities that can increase togetherness, cooperation, and improve the quality of employee performance. From the results of research on leadership styles, employee performance has increased. This can be seen from the increased attendance rate, punctuality, increased morale for work, and achieved work targets and goals. This has a big effect on increasing a company's revenue.

Keywords : Leadership, Employee Performance, Religiosity

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	ša	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	fa'	F	ef

ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	Nun	N	‘en
و	Waw	W	w
هـ	ha’	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	ya’	Y	ye

Konsonan Rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>muta’addidah</i>
عدة	ditulis	<i>‘iddah</i>

Ta’ Marbuṭah di akhir kata bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam

bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>kaṛamah al-auliya’</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta’ marbuṭah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakaat al-fiṭr</i>
------------	---------	-----------------------

Vokal Pendek

◌َ	<i>fathah</i>	Ditulis	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	Ditulis	U

Vokal Panjang

1.	<i>fathah + alif</i>	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2.	<i>fathah + ya' mati</i>	Ditulis	ā
	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	<i>kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	<i>ḍammah + wāwu mati</i>	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaul

Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أأعدت	Ditulis	u'iddat
أأتن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

Kata Sandang Alif+Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*.

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el) nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samāʿ</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furuḍ</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur ini, Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-Nya skripsi ini mampu terselesaikan.

Skripsi ini ku persembahkan kepada Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia. Untuk adik tercinta, terimakasih untuk dukungan dan semangatnya selama ini.



IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur marilah kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, kepada para sahabatnya dan *tabi'i*. semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan kelak semoga kita mendapat syafa'atnya di *YaumulAakhir*.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr.H. Moh. Roqib,M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag. M.M., Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz,M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si., Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto sekaligus pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan membalas kebaikan Ibu.
7. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat

menyelesaikan skripsi ini.

9. Segenap Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bantuan dan partisipasinya dalam pelayanan administrasi yang telah memberi kemudahan kepada penulis.
10. Segenap Staf Perpustakaan atas bantuan dan referensibukunya.
11. Terima kasih kepada pihak KSPPSHanada Quwais Sembada yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di KSPPSHanada Quwais Sembada.
12. Terima kasih kepada orang tua penyusun, Bapak Achmad Said dan Ibu Inna Yati yang merupakan orang tua terhebat, yang telah mencurahkan kasih sayangnya, merawat, mendidik, serta doa-doanya yang selalu menguatkan semangat dan keyakinan kepada penulis. Semoga bapak dan ibu tetap berada dalam lindungan, kasih sayang dan kemuliaan dari Allah SWT.
13. Teman-teman seperjuangan Jurusan Perbankan Syariah C angkatan 2015, terima kasih atas kebersamaan kita dalam suka maupunduka.
14. Teman-teman dekat penulis, Leni yuniati, Alina Reska Meyrin, Meta Tejaningrum, Alin, Liana, Iklimah, Rifkia Nur Aini. Terimakasih untuk semangat dan persahabatan yang tidak pernah terlupakan.
15. Terima kasih juga untuk sepupu saya, Linda Rossita Wanti
16. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satupersatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik serta saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Aamiinn.

Purwokerto, 20 Januari 2021

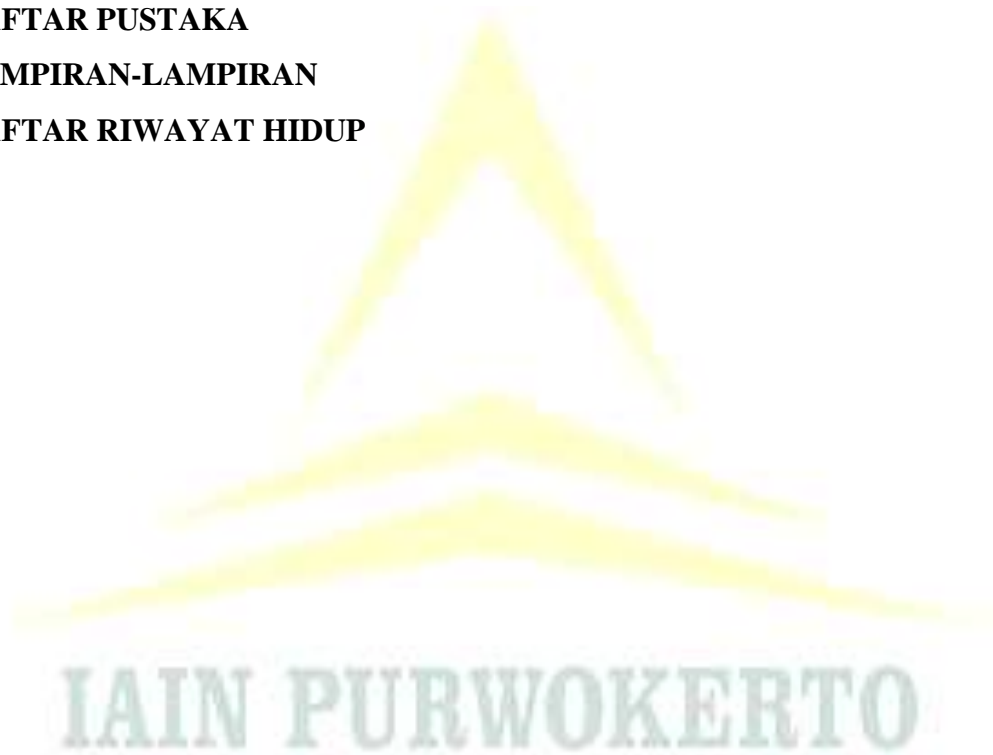


Chabibah Nur Said
NIM. 1522202089

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL	i
PERNYATAANKEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTADINASPEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
PEDOMANTRANSLITERASI	ix
KATAPENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTARTABEL	xvii
DAFTARLAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Definisi Operasional	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Telaah Pustaka	9
F. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	18
B. Kerangka Teori	22
C. Landasan Teologis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Subjek dan Objek Data	36
D. Sumber Data	36

E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen	41
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	52
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Kesimpulan	41
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 2.1 Syarat Pembukaan tabungan.....	29
Tabel 2.2 Persyaratan Pembiayaan	30



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Dokumentasi wawancara dengan Manager, Teller, Marketing di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen
- Lampiran 2 : Usulan menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 3 : Surat Pernyataan Kesiadaan menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 4 : Surat Mengikuti Seminar Proposal
- Lampiran 5 : Permohonan Judul Skripsi
- Lampiran 6 : Rekomendasi Seminar
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Lulus Seminar
- Lampiran 8 : Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Kartu Bimbingan
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Ujian Komprehensif
- Lampiran 11 : Sertifikat Bahasa Arab
- Lampiran 12 : Sertifikat Bahasa Inggris
- Lampiran 13 : Sertifikat BTA/PPI
- Lampiran 14 : Sertifikat Aplikom
- Lampiran 15 : Sertifikat PPL
- Lampiran 16 : Sertifikat KKN
- lampiran 17 : Daftar Riwayat Hidup

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lain-lainnya yang berlandaskan syariah. Dalam persaingan ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena suatu bank syariah tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas. Etika yang menjadi dasar dan daya dorong profesionalisme perbankan harus dibangun dan terus dikembangkan serta menjadi bagian penting dalam mendukung usaha perbankan. Kepercayaan orang untuk menyimpan dan meminjamkan uang maupun memanfaatkan jasa perbankan lainnya sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan mereka pada bank. (Rahmawati, 2013)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Teori manajemen menekankan pentingnya perilaku manajerial dalam melaksanakan tugasnya, perilaku tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Puas atau tidaknya konsumen, pelanggan, nasabah maupun klien tergantung pada pelayanannya. Itulah sebabnya dalam memberikan pelayanan sangat utama dalam suatu perusahaan.

Manajemen mempunyai tugas yang memiliki beberapa fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengendalian (*controlling*), perorganisasian (*organizing*). Fungsi perencanaan menekankan tanggung jawab manajemen untuk membuat rencana masa yang akan datang bagi perusahaan yang akan rinci lagi menjadi suatu anggaran perusahaan. Fungsi pengendalian merupakan fungsi untuk memastikan unit atau bagian perusahaan melakukan kegiatan sesuai

perencanaan dan memastikan tujuan dalam perusahaan bisa tercapai. Fungsi perorganisasian unit-unit dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Radianto, 2004)

Dalam fungsi perorganisasian, pemimpin harus mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan benar. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. (Aziz, 2012) Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan, mengembangkan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu.

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Sjafrin dan Aida (2007:153) tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan demikian dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawan. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menerapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja, dan sikap pribadi seseorang. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Religiusitas menjadi bagian terpenting dalam jiwa seorang insan dan bersifat keagamaan. Menurut Nashori Fuad, religiusitas adalah seberapa pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut oleh seseorang. (Fitri, 2010) Keberagaman atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh supranatural. Bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang dapat dilihat mata, melainkan pola aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang.

Implementasi nilai-nilai religiusitas tidak hanya diterapkan pada lembaga atau organisasi berbasis islam. Namun, bisa juga diterapkan pada usaha atau bisnis. Nilai-nilai religiusitas akan terpolarisasi dengan baik jika mampu direlasikan secara sistematis pada budaya kerja. Sebab, nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja itu sendiri adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang mana tidak bisa dipisahkan dengan jiwa maupun raga bagi manusia yang terlibat di dalamnya.

Agama adalah pedoman hidup bagi manusia yang telah memberikan petunjuk tentang berbagai aspek kehidupan. Dalam aspek perilaku, agama identik dengan istilah religiusitas (keberagaman) yang artinya seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama (*ritualistic*), pengalaman (*experiential*), pengetahuan agama (*intellectual*) dan konsekuensi (*consequential*).

Terdapat beberapa sikap religiusitas yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, diantaranya, kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi misi kedepan, disiplin tinggi, keseimbangan (Sahlan,2010:39).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka

hal ini akan berdampak baik pada pencapaian perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama.

KSSPS Hanada Quwais Sembada merupakan salah satu Lembaga Keuangan Islam yang kegiatan utamanya adalah mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan ekonomi pengusaha kecil dan mitra bisnis. Untuk mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi untuk masyarakat di lingkungan sekitar .

Tahap awal dari pendirian KSPPS Hanada Quwais Sembada bermula dari diskusi antar manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada (Alfalisyado) dengan Ketua Pengurus KSPPS Hanada Quwais Sembada (Sochimim) pada bulan Juli 2012. Pada saat itu mereka berdiskusi tentang lembaga keuangan , kemudian mereka tertarik untuk mendirikan Lembaga Keuangan Syari'ah (LKS). Sebelumnya manajer KSSPS Hanada Quwais Sembada telah mendirikan BMT Al-Furqon yang bertempat di Purwokerto yaitu sekitar bulan Maret 2013

Setelah bulan Juli 2013 antara manajer dan Ketua Pengurus KSPPS Hanada Quwais Sembada berkomitmen untuk mendirikan LKS disertai dengan pembagian tugas yaitu silaturahmi dan sosialisasi kepada para tokoh masyarakat dan para pengusaha. Diskusi antara keduanya telah berlanjut setiap minggunya yaitu untuk membahas mengenai idealisme guna membangun KSPPS Hanada Quwais Sembada hingga sampai akhirnya dapat terealisasi. Dalam diskusi tersebut membahas bagaimana sistem operasional yang akan digunakan dalam kegiatan usaha KSPPS Hanada Quwais Sembada, hingga pembagian tugas lebih spesifik yakni untuk ketua KSPPS Hanada Quwais Sembada mempersiapkan gedung, inventaris, peralatan dan perlengkapan kantor, sedangkan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada membentuk sebuah tim kecil yang merancang *master plan*, RAB (Rencana Anggaran Biaya), BEP, *company profile*, pembuatan slip proposal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkas KSPPS Hanada Quwais Sembada agar dapat bersaing diperlukan adanya gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dampak yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat meningkat dan menurunkan kinerja karyawannya. Jika gaya kepemimpinannya baik maka kinerja karyawan juga berdampak baik, dan jika gaya kepemimpinannya tidak baik atau bisa dikatakan buruk maka berdampak pada kinerja karyawan menjadi buruk. Dengan hasil wawancara dan studi pendahuluan di KSPPS Hanada Quwais Sembada dengan memberikan beberapa pertanyaan tentang gaya kepemimpinan kepada para karyawan dan menemukan bahwa kepemimpinan disana menjurus kepada kepemimpinan demokratis. menggunakan tipe demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mendengarkan pendapat bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dalam bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. Ini merupakan dugaan sementara, untuk lebih jelasnya peneliti melakukan penelitian terhadap suatu objek yang akan diteliti tentang gaya kepemimpinan yang ada di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

Tantangan utama KSPPS Hanada Quwais Sembada untuk membangun daya saing yang berkelanjutan terletak pada kompetensi sumber daya manusianya. Kompetensi manajerial menjadi penting dan mutlak dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, khususnya di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Agar kerumitan menjalankan roda pengelolaan perusahaan dapat di tangani dan atasi secara benar. Perusahaan memerlukan manajemen yang baik yang artinya harus mengembangkan SDM sebagai *goodmanager* dan organisasi. Di dalam suatu organisasi pasti ada yang memerintah disebut pemimpin dan yang diperintah disebut bawahan. Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. suatu organisasi akan berhasil ataupun gagal tergantung dari gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pekerjaan dari semua jabatannya yang berada dibawah tanggungjawabnya.

Pada suatu organisasi maupun perusahaan pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Diantaranya memiliki gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi, dan lain sebagainya. Semua gaya kepemimpinan tersebut tidak terlepas dari kekurangan maupun kelebihan masing-masing. Tinggal bagaimana cara seorang pemimpin menerapkan dalam suatu organisasi perusahaan. Adanya kelemahan dan kelebihan dari gaya kepemimpinan tersebut, maka penulis memfokuskan pada gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengerahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga bersama-sama mencapai tujuan efektif dan efisien

Dari uraian diatas, mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja suatu perusahaan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis membuat judul penelitian dengan judul :“**IMPLIKASI RELIGIUSITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen)**”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta langkah yang nantinya akan dilakukan oleh pihak KSPPS dalam bagaimana bersikap dan berperilaku pemimpin yang baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yakni
 Bagaimanaimplikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadapkinerjakaryawanpada KSPPS HanadaQuwaisSembadaKebasen?

C. Definisi Operasional

1. Perbankan Syariah

Perbankan Syariah ialah lembaga keuangan yang operasional dan berbagai produknya dikembangkan berdasarkan syariah islam, khususnya berkaitan dengan praktikriba (bunga), maisir (spekulasi) dan gharah (ketidakjelasan).

Perbankan syariah adalah bank yang sistem perbankannya menganut prinsip-prinsip dalam islam, yang menjalankan usahannya menggunakan prinsip syariah yang didasarkan pada al-Qur'an dan Hadis.(Dahlan, 2012)

2. Religiusitas

Secara harfiah nilai berarti raga. Sedangkan menurut Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekamto yang dikutip oleh Moh Pabundu Tika, nilai adalah sesuatu yang diinginkan (positif) atau sesuatu yang tidak diinginkan (negatif).(Tika, 2006)

Menurut etimologi kuno, religi berasal dari bahasa latin "*religio*" yang akar katanya adalah adalah "*re*" dan "*ligare*" yang mempunyai arti mengikat kembali, hal ini berarti dalam religi terdapat aturan-atura dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mempunyai fungsi untuk mengikat dari seorang dalam hubungannya dengan ssama, alam dan Tuhan.(Driyarkara, 1988)

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam (cara, rupa, bentuk, dan sebagainya), cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata itu munculah gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain.(kebudayaan, 2007)

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Istilah-istilah lain antara lain: Amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain sebagainya. Hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak lepas pada hukum syariat islam. (Daud, 1984)

4. KinerjaKaryawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab di berikan kepadanya.

Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Waktu tersebut dapat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diangkat dalam penelitian ini yakni

Untuk mengetahui implikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen.

E. Manfaat Penelitian

1. Mendapatkan informasi penting yang dapat dijadikan masukan bagi KSPPS Hanada Sembada Quwais tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Guna sebagai bahan pertimbangan dalam rangka merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan guna mengembangkan kredibilitas dan kapabilitas KSPPS Hanada Sembada Quwais.
2. Memberikan informasi kepada masyarakat tentang ekonomi islam dan mengenai kinerja dan gaya kepemimpinan KSPPS Hanada Sembada Quwais.

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka biasanya sering disebut juga dengan teoritis yang mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti atau kajian yang ada atau tidaknya penelitian yang mirip dengan masalah yang akan diteliti.

1. Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian
 - a. Jurnal yang berjudul *“Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organization Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru”* oleh Daniel Hutagalung menjelaskan bahwa religiusitas menurut (Thouless 1992) adalah kepercayaan dan keyakinan kepada dewa-sewa suci yang disembah sebagai ciri pembeda sebagai advita dalam agama Hindu, pengamatan, pemikiran, perasaan, dan kepatuhan terhadap yang suci. Religiusitas juga diartikan sebagai kesadaran individu akan pengetahuan. Dan kesediaan untuk menerima ajaran keyakinannya, dan itu menjadi keyakinan pribadi,

keyakinan internal, yang diwujudkan dalam kegiatan sehari-hari. (Ancok et al., 2005) menjelaskan religiusitas sebagai ekspresi manusia untuk mengikuti dan mematuhi yang suci seperti yang diamati dalam kegiatan sehari-hari. Secara umum (Glock dan Stark, 1965) menyatakan bahwa ada lima aspek religiusitas, yaitu keyakinan agama (dimensi ideologis), praktek keagamaan (dimensi ritual), perasaan religius (dimensi pengalaman) dan pengetahuan agama (dimensi intelektual) dan yang terakhir religiefek (dimensi konsekuensi). (Hutagalung, 2020)

b. Jurnal yang berjudul “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan*” oleh Sukri Salim menjelaskan bahwa Religiusitas adalah keyakinan individu terhadap pencipta (Tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, melainkan ketika melakukan kkegiatan lain. Menurut (huber & Huber, 2012) ada 5 dimensi religiusitas yaitu sebagai berikut:

- 1) *Intellectual Dimension* dimensi ini menggambarkan mengenai minat, gaya pemikiran, interpretasi, dan sebagai ilmu pengetahuan. Indikator umum dimensi intelektual adalah frekuensi berpikir tentang isu-isu agama. Hal ini menunjukkan seberapa sering pengetahuan agama yang didapat melalui proses berpikir, yang mengarah pada inti dari dimensi intelektual.
- 2) *Ideology Dimension* dimensi ideologi mengacu pada harapansosial bahwa umat beragama memiliki keyakinan mengenai keberadaan dan esensi dari hubungan antara Tuhan dan Umat-Nya. Dalam kontruksi keagamaan, dimensi ini merepresentasikan kepercayaan, keyakinan yang tidak diragukan lagi, dan pola-pola yang masuk akal.
- 3) *Public Practice Dimension*, dimensi *public pranctice* mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki komunitas agama yang diwujudkan dalam partisipasi publik dalam ritual keagamaan dan kegiatan komunal. Dalam kontruksikeagamaan seseorang, dimensi ini merepresentasikan pola tindakan dan rasa memiliki dengan sesama umat beragama, karena Tuhan.

- 4) *Private Practice Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama mengabdikan diri untuk kegiatan agama secara individual atau pribadi. Dalam konstruksi keagamaan seseorang, dimensi ini merepresentasikan pola tingkah laku dan gaya atau cara seseorang dalam usahanya mendekati diri kepada Tuhan.
 - 5) *Religious Experience Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki semacam kontak langsung dengan realitas, serta mempengaruhi karyawan secara emosional. (Sukri, 2017)
- c. Jurnal yang berjudul "*The Impacy of Leadership Style and Work Environment to Employee's Job Satisfacation with Organizational Culture as moderating Variable at Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta*" oleh Kusnendar sutaryo dan Dedi Purwana menjelaskan bahwa kepemimpinan menurut Hemphill dan Coons (2012) adalah perilaku yang mengarahkan sekelompok orang untuk memenuhi dan mencapai tujuan serta misi organisasi. Sementara menurut Kent (2005) kepemimpinan adalah proses yang berdasarkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya menjadi efektif dari perubahan dan pengembangan serta mempengaruhi perilaku dan motivasi pengikutnya. (dan Dedi Purwana, 2017)
- d. Jurnal yang berjudul "*Gaya Kepemimpinan*" oleh Patrica Dhiana Pramita menjelaskan gaya kepemimpinan yang efektif yang mana yang sebaiknya dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring suatu keputusan yang tepat. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai

dengan keinginan pemimpin yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan kearah kebaikan bagi anggotanya. (Paramita)

- e. Jurnal yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja*” oleh Hendra Hadiwijaya menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan menurut Rivai dan Basri (2005:14) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prawirosento (2000:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Hadiwijaya, 2015)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai tempat untuk menyelidiki gejala obyektif sebagai terjadi di lokasi tersebut, yang di gunakan juga untuk menyusun laporan ilmiah (Fathoni 2011 : 96).

Tujuan penelitian lapangan adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang sekarang, dan interaksi lingkungan suatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat (Surabaya, 2016 : 80). Dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian bertempat di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen. Jalandan waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus - Oktober 2020.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek informasi yang dicari (Azwar, 2004:91). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi pada karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen untuk mendapatkan informasi terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung dari subjek penelitian tetapi dapat mendukung atau berkaitan dengan tema yang diangkat. Data sekunder dalam penelitian adalah buku-buku, judul, skripsi, dan artikel-artikel yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis (Azwar, 2004:92).

4. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh melalui suatu proses yang disebut pengumpulan data. Pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai satu proses

mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu.(Silalahi, 2009)

Terdapat banyak teknik pengumpulan data, tetapi teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.(Tanzeh, 2009) Observasi langsung dilakukan terhadap obyek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga *observer* berada bersama obyek yang diselidikinya. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki. Teknik ini penulis gunakan untuk mengambil data dengan cara mengamati aktivitas yang dilakukan oleh KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen. Adapun target dengan menggunakan teknik ini adalah mengetahui bagaimanagaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden (narasumber), dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*). (Soehartono, 2000) Untuk mendapatkan informasi secara lebih lengkap guna keperluan data-data penelitian untuk proposal ilmiah, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan direktur dan karyawan KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik dari sumber dokumen maupun buku-buku, koran, majalah dan lain-lain. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data-data penelitian dengan mencatat semua

keterangan dari bahan-bahan, dokumen, dan catatan yang ada relevansinya dengan penelitian di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen. Dalam pelaksanaan mengumpulkan dan meneliti dokumen-dokumen seperti letak, struktur organisasi, produk produk, mekanisme, dan sebagainya.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, survei lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Miles dan Huberman (1992) mengemukakan 3 tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu:

a. Reduksi data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dan membuang yang tidak perlu. Dalam penelitian ini, proses reduksi data yang penyusun lakukan yaitu memilih data yang dilakukan pada saat observasi pendahuluan dari beberapa data yang diperoleh untuk kemudian direduksi sehingga diperoleh sesuatu yang pokok.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah dipahami.

c. Verifikasi (*Verification/Conclusion Drawing*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila

kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.(Sugiyono, 2009)



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka berisi pemaparan teori-teori dan hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penelitian teori dimaksudkan untuk membandingkan teori dengan realita yang ada apakah sesuai atau tidak. Peneliti juga melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu, kemudian melihat dari sisi persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu.

Penelitian skripsi dari M. Rofiu'ddin Manshuryang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BPRS Al-Salam Cinere Depok)". Pada penelitian ini gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala cabang BPRS Al-Salam tidak mengacu hanya kepada salah satu model gaya kepemimpinan, tetapi menggunakan model gaya kepemimpinan yang bersifat konvergensi yaitu keadaan menuju satu titik pertemuan yang berarti menggabungkan semua model gaya kepemimpinan baik Direktif (direktur), melatih, Supportif, maupun mendelegasi. (Manshur, 2010)

Penelitian skripsi dari Arga Ageng Anarki yang berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS sukowati Sragen." Pada penelitian ini dari hasil estimasi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan 0,026, yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai Beta 0,269 dan berpengaruh secara positif. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil estimasi variabel religiusitas diperoleh nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai Beta 0,375 dan berpengaruh secara positif. Ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari keterangan hasil estimasi variabel gaya kepemimpinan dan hasil estimasi variabel religiusitas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anarki, 2015)

Penelitian skripsi dari Wahidya Difta Sunanda yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Karyawan sebagai Variabel intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)”. Pada penelitian ini kepemimpinan islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outlet di kota Yogyakarta. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng SS kantor pusat dan outley di kota Yogyakarta. (Sunanda, 2019)

Penelitian skripsi dari Dina Fitri Muftadiah yang berjudul “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Mandiri sejahtera Yogyakarta. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Mandiri sejahtera Yogyakarta. Religiusitas secara parsial berberpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS Mandiri sejahtera Yogyakarta. (Muftadiah, 2019)

Mengkaji penelitian terdahulu adalah mendalami, mencermati, menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan atau hal yang telah dan belum ada. Berikut ini tabel penelitian terdahulu:

Tabel 1.1 Persamaan Penelitian dan Perbedaan Skripsi Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Rofiu'ddin Manshur 2010	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BPRS Al-	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja	Penelitian terdahulu berbeda yaitu menggunakan Analisis

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persaman	Perbedaan
		Salam CinereDepok)	karyawan.	kuantitatif.
2.	Annisa Octaviani 2016	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di Bank Mandiri Syariah Majenang.	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu berbeda tidak ada meneliti tentang implikasi religiusitas.
3.	Arga Ageng Anarki 2015	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS sukowati Sragen.	Gaya kepemimpinan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu berbeda
4.	Wahidya Difta Sunanda 2019	Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Karyawan sebagai Variabel intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)	Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap karyawan	Penelitian terdahulu berbeda tidak membahas tentang Gaya kepemimpinannya. Dan menggunakan Analisis kuantitatif.
5.	Dina Fitri Mubtadiyah 2019	Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)	Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian terdahulu berbeda yaitu membahas motivasi dan lingkungan kerja.

Sumber : Data yang diolah, 2020

B. Kerangka Teori

1. Religiusitas

Secara harfiah nilai berarti raga. Sedangkan menurut Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekamto yang dikutip oleh Moh Pabundu Tika, nilai adalah sesuatu yang diinginkan (positif) atau sesuatu yang tidak diinginkan (negatif). (Tika, 2006)

Menurut etimologi kuno, religi berasal dari bahasa latin "*religio*" yang akar katanya adalah "*re*" dan "*ligare*" yang mempunyai arti mengikat kembali, hal ini berarti dalam religi terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi dan mempunyai fungsi untuk mengikat dari seorang dalam hubungannya dengan sesama, alam dan Tuhan. (Driyarkara, 1988)

Pengertian religiusitas merupakan satu sistem yang kompleks dari kepercayaan keyakinan dan sikap-sikap dan upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau kepada sesuatu yang bersifat ketuhanan. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*). Religiusitas meliputi pengetahuan ritual agama, keyakinan agama, pengalaman ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, sikap sosial keagamaan dalam pengalaman akidah, syariah, dan akhlak, atau dengan ungkapan lain: iman, islam, dan ihsan. Bila semua unsur tersebut telah dimiliki oleh seseorang, maka dia itulah insan beragama yang sesungguhnya. Didalam buku ilmu jiwa agama, Drajat mengemukakan istilah kesadaran agama (*religious consciousness*) dan pengalaman agama (*religious experience*), kesadaran agama merupakan segi agama yang terasa dalam pikiran dan dapat diuji melalui introspeksi, atau dapat dikatakan sebagai aspek mental dari aktivitas agama. Pengalaman agama adalah unsur perasaan dalam kesadaran agama, yaitu perasaan yang membawa kepada keyakinan yang dihasilkan oleh tindakan. (Jalaludin, 2005)

Menurut (Huber & Huber, 2012) ada 5 dimensi religiusitas yaitu sebagai berikut:

- a. *Intellectual dimension* dimensi ini menggambarkan mengenai minat, gaya pemikiran, interpretasi, dan sebagai ilmu pengetahuan. Indikator umum dimensi intelektual adalah frekuensi berpikir tentang isu-isu agama. Hal ini menunjukkan seberapa sering pengetahuan agama yang didapat melalui proses berpikir, yang mengarah pada inti dari dimensi intelektual.
- b. *Ideology Dimension* dimensi ideologi mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki keyakinan mengenai keberadaan dan esensi dari hubungan antara Tuhan dan Umat-Nya. Dalam konstruksi keagamaan dan kegiatan kumunal. Dalam konstruksi keagamaan seseorang, dimensi ini merepresentasikan kepercayaan, keyakinan yang tidak diragukan lagi, dan pola-pola yang masuk akal.
- c. *Public Practic Dimension*, dimensi *public practic* mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki komunitas agama yang diwujudkan dalam partisipasi publik dalam ritual keagamaan dan kegiatan komunal. Dalam konstruksi keagamaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan pola tindakan dan rasa memiliki dengan sesama umat beragama, karena Tuhan.
- d. *Private Practic Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama seseorang, dimensi ini merepresentasikan pola tingkah laku dan gaya atau cara seseorang dalam usahanya mendekati diri kepada Tuhan.
- e. *Religious Experience Dimension*, mengacu pada harapan sosial bahwa umat beragama memiliki semacam kontak langsung dengan realitas, serta mempengaruhi karyawan secara emosional.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam (cara, rupa, bentuk, dan sebagainya), cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata itu munculah gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta

kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain.(kebudayaan, 2007)

Kepemimpinan dalam islam merupakan sunatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Istilah-istilah lain antara lain: Amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain sebagainya. Hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak lepas pada hukum syariat islam. (Daud, 1984)

Manusia diciptakan ke muka bumi ini adalah sebagai khalifah (pemimpin) bagi manusia yang lain, sebagaimana Allah SWT mengutus manusia dengan dua alasan kemuka bumi ini yaitu:

- a. Manusia diutus ke muka bumi untuk menjadi hamba yang senantiasa menyembah kepada rabb-Nya.
- b. Manusia diutus ke muka bumi untuk menjadi pemimpin (khalifah). (Daud, 1984)

Gaya kepemimpinan islam selalu berpegang teguh terhadap aturan syariah yang berlandaskan Al-Quran dan Hadits rasulullah SAW dan memegang teguh prinsip-prinsip antara lain:

- a. Keadilan, pemimpin yang adil mampu membedakan yang benar dan yang salah. Tidak membeda-bedakan karena kasta, agama, ikatan darah, dan lain sebagainya.
- b. Kejujuran, pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang melakukan segala aktifitasnya tidak menggunakan kekuatannya.
- c. Setia, pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.
- d. Mengemban amanah, menjadi pemimpin adalah amanah dari Allah SWT untuk dipertanggung jawabkan dengan baik dan benar.
- e. Berpegang pada syariat islam, pemimpin yang baik harus berpegang teguh pada syariat islam.

a. Tipe Kepemimpinan

Sondang P. Siagian (2002) menyebutkan beberapa tipe-tipe kepemimpinan, yaitu: 1) karismatik. 2) paternalistik/materialistik, 3) militeristik, 4) otokratik, 5) *laissez-faire*, dan 6) demokratis. (Aziz, 2017)

1) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik meniscayakan adanya kekuatan (energi), daya tarik, dan pembawaan seorang pemimpin, yang dilihat sebagai hal luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Kepemimpinan karismatik dianggap memiliki kekuatan gaib (*supernatural power*) dan kemampuan yang *superhuman*, yang diperoleh sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Pemimpin yang karismatik memiliki keberanian bersikap, dan keyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitasnya sebagai pemimpin akan memancarkan pengaruh serta daya tarik yang amat besar

2) Tipe Paternalistik/Materialistik

Kepemimpinan paternalistik lebih diidentikkan dengan kepemimpinan yang ke-bapak-an dengan sifat sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum/tidak dewasa, atau menganggap seperti anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Bersikap terlalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
- e) Memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- f) Selalu bersikap maha tau dan benar.

3) Tipe Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik ini sangat mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun karakteristiknya antara lain:

- a) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando, keras, dan sangat otoriter, kaku dan seringkali kurang bijaksana.
- b) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- c) Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebihan.
- d) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan dari bawahannya.
- e) Komunikasi hanya berlangsung searah.

4) Tipe otokratis

Tipe pemimpin yang otokratis dicirikan dengan:

- a) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
- b) Kaku dalam menegakkan kedisiplinan.
- c) Bernada keras dalam pemberian perintah atau intruksi.
- d) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi.
- e) Selalu berperan sebagai pemain tunggal.
- f) Berambisi untuk merajai situasi.
- g) Seriap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri.
- h) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan.
- i) Semua pujian dan kritik terhadap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi.
- j) Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.

5) Tipe *Laissez-Faire*

Pada tipe kepemimpinan ini praktisi pemimpin “tidak memimpin”. Dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat menurut pemikirannya masing-masing. Pemimpin tidak berpartisipasi

sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis, tidak mempunyai wibawa, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya tidak bisa berjalan dengan baik atau gagal mencapai tujuan yang dicita-citakan.

6) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti dari bawahannya. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dalam bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Oleh sebab itu, pemimpin demokratis akan berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya, akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

b. Nilai - Nilai Kepemimpinan

Dalam membuat keputusan. Seorang pemimpin tidak dapat melepaskan diri dari nilai-nilai yang dimilikinya, yaitu persepsinya tentang apa dan mana yang diperlukan. Guth dan R. Tagiuri mengidentifikasi 6 tipologi yang penting dari kecenderungan nilai-nilai dimaksud. (Modjiono, 2002)

- 1) Teoritik, yaitu nilai-nilai yang tertarik pada usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.

- 2) Ekonomis, yaitu nilai-nilai yang praktis, tertarik pada usaha akumulasi kekayaan.
 - 3) Estetik, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh dengan keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
 - 4) Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
 - 5) Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
 - 6) Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.
- c. Sifat Kepemimpinan
- 1) Berpandangan jauh kedepan, pemimpin punya pandangan jauh untuk mempelajari kegiatan yang di buat sekarang dan mampu menghadapi resiko apa saja maupun kegiatan yang akan dilakukan bulam atau tahun depan.
 - 2) Menguasai perubahan, pemimpin membuat suatu perubahan terhadap kegiatan kepemimpinannya selalu mengevaluasi kegiatan yang di buat apabila telah dianggap kurang baik bagi anggota karyawan.
 - 3) Desain organisasi, pemimpin harus dapat merancang organisasi yang tepat dengan menempatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota karyawannya.
 - 4) Kecerdasan (Intelegensi) harus dimiliki oleh pemimpin pada saat pengambilan keputusan dan masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
 - 5) Keluasan pandangan sosial, pemimpin sangat matang dari segi sikap, perilaku, maupun aktivitas-aktivitas sosial yang berada di luar perusahaan, pemimpin tidak hanya dihargai tetapi menghargai seseorang.

- 6) Kemauan untuk mengadakan hubungan sosial antar manusia, pemimpin selalu mengadakan hubungan antara relasi, karyawan maupun dari luar perusahaan.(Kartono, 2004)

Etika pemimpin sangat diperlukan oleh pemimpin untuk membatasi perilaku seseorang yang dapat menyebabkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan menjadi renggang atau keharmonisan menjadi tidak tercipta oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memiliki etika-etika luhur antara lain:

- 1) Dedikasi, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya agar bawahannya merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang memiliki dedikasi yang tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama.
- 2) Emphaty, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaannya sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja karyawan maupun lingkungan kerja.
- 3) Memaafkan dan melupakan kesalahan, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya karena pemimpin yang baik adalah orang yang memiliki jiwa besar yaitu dengan memaafkan bawahannya yang pernah melakukan kesalahan.
- 4) Cinta, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya dengan cara menumbuhkan sikap saling mencintai dilingkungan pekerjaannya.
- 5) Melayani, merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin karena dia adalah orang yang selalu haus dengan melayani sesamanya tidak hanya di tempat kerja, akan tetapi dimanapun ia berada. Melayani bukan hanya memberikan materi, tanpa mengharapkan pamrih. (Sochimin, 2017)

d. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, dan membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi atau perusahaan, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. (Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?, 1994)

e. Indikator Kepemimpinan

Berikut beberapa indikator kepemimpinan yang menjadi tolak ukur seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya, yaitu:

- 1) Kemampuan, yaitu upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
- 2) Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.
- 3) Pengalaman, merupakan kondisi dimana pemimpin menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk terhadap hal-hal yang mendesak.
- 4) Intelektual, merupakan kemampuan pemimpin didalam melakukan komunikasi dengan karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan didalam maupun di lapangan. (Kiswanto, 2010)

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemimpin

- 1) Kematangan emosional yaitu stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.

- 2) Komunikasi yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin,
- 3) Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
- 4) Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan atau pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- 5) Evaluasi yaitu menilai hasil kerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karir pegawai.
- 6) Disiplin yaitu pemimpin yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
- 7) Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
- 8) Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
- 9) Profesional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
- 10) Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
- 11) Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- 12) Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atau semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
- 13) Kewibawaan yaitu dengan diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi, dan didukung. (Afandi, 2018)

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab di berikan kepadanya.

Sedangkan menurut wirsan (2009: 5), konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa inggris dalam *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. (Arifin & dkk, 2016). Kinerja karyawan muncul ketika mengukur keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Waktu tersebut dapat menjadi tolak ukur pemimpin ketika ingin menilai terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan. Kinerja organisasi/perusahaan menjadi perhatian utama bagi para sarjana/praktisi dalam bisnis disiplin manajemen. Organisasi kinerja adalah konsep luas yang terdiri dari apa yang diproduksi perusahaan dan bidangnya. Dengan kata lain kinerja organisasi mencapai tujuannya. (Warsito, 2019)

Berdasarkan pembahasan diatas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

b. Indikator Kinerja

Robbins (2006: 260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengangguran sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.(Bintoro, 2017)

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting. Karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatus udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.

3) Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarlah mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan.

4) *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

C. Landasan Teologis

Dalam Al-Quran terdapat beberapa kata yang memiliki kandungan makna sepadan dengan kepemimpinan. Kata-kata tersebut setara dengan khalifah, imam, *ulil-amri*, dan beberapa yang lain. Kata *Khalifah* adalah yang sering disebutkan dalam Al-Qur'an dengan makna lain. Hal ini terdapat dalam firman Allah QS. Sad: 26.

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ
 وَلَا تَتَّبِعِ الْاَهْوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ
 سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْۤا اَيَّوْمَ الْاِحْسَابِ

Artinya : “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil

dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (QS. Sad: 26)

Allah memerintahkan seorang khalifah atau pemimpin untuk berlaku adil dan tidak menuruti hawa nafsu. Hal ini bisa dilakukan dengan tidak tergesa-gesa dalam menjatuhkan putusan sebelum mendengar pendapat dari semua pihak yang bersangkutan. Dalam konteks ayat diatas, Nafsu inilah yang akan menyesatkan seorang pemimpin dari jalan Allah.

Berdasarkan kandungan QS. Sad : 26 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kehalifahan mengandung tiga unsur pokok, yaitu : 1) manusia, yakni sang khalifah, 2) wilayah yaitu yang ditunjuk dengan ayat di atas dengan al-qardh, dan 3) hubungan antara kedua unsur tersebut. (Aziz, 2017)

Dalam Al-Qur'an tidak hanya membahas tentang bagaimana menjadi seorang pemimpin yang adil namun juga terdapat ayat yang menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah atau balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal tersebut terdapat dalam QS. An-Nahl : 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahal yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS An-Nahl: 97)

Pandangan islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan oleh Allah untuk mencari nafkah rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Qur'an memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan Allah, yang secara harfiah kelebihan yang bersumber dari Allah.

Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sadar dalam rangka mencari ridha Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berda pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Al-An'am: 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. (QS. Al-An'am: 132)



IAIN PURWOKERTO

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *pospositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induksi atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif dan R&D, 2016)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen, yang beralamat di Jl Raya Kalisalak, Kemlaka, Kalisalak, Kec. Kebasen, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53172

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak pendahuluan observasi yang mulai dilakukan pada bulan Agustus 2020 sampai dengan penelitian selesai pada Oktober 2020

C. Subjek dan Objek Data

Subjek penelitian adalah benda, hal orang atau tempat data variabel penelitian yang dipermasalahkan.

Subjek dalam penelitian ini adalah KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Sedangkan objek penelitian ini adalah implikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek

informasi yang dicari (Azwar, 2004:91). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, dokumentasi, wawancara, atau pengamatan merupakan suatu gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya kemudian dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio, pengambilan foto dan film. (Moleong, 2012) Dalam hal ini peneliti gunakan untuk memperoleh data mengenai implikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya baik dengan wawancara, observasi dan hasil pengujian. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dengan wawancara langsung kepada karyawan-karyawan di KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan bahan penting yang digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis dan mencapai tujuan penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh melalui suatu proses yang disebut pengumpulan data. Pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. (Silalahi, 2009)

Terdapat banyak teknik pengumpulan data, tetapi teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. (Tanzeh, 2009) Observasi langsung dilakukan terhadap obyek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga *observer* berada bersama obyek yang diselidikinya. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.

Metode observasi sering diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan sebagai sistematis terhadap gejala yang tampak pada subjek penelitian. (Purhantara, 2010) Teknik ini penulis gunakan untuk mengambil data dengan cara mengamati aktivitas yang dilakukan oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Adapun target dengan menggunakan teknik ini adalah mengetahui bagaimana implikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen.

Dengan melalui observasi ini diharapkan dapat mengoptimalkan penelitian dari segi motif, kepercayaan, perhatian, perilaku tak sadar, kebiasaan yang ditunjukkan oleh responden, memungkinkan peneliti untuk melihat dunia sebagaimana yang dilihat oleh responden termasuk menangkap arti fenomena dan pembentukan pengetahuan.

2. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara kepada responden (narasumber), dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*). (Soehartono, 2000) Untuk mendapatkan informasi secara lebih lengkap guna keperluan data-data penelitian untuk proposal ilmiah, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan direktur dan karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, baik dari sumber dokumen maupun buku-buku, koran, majalah dan lain-lain. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data-data penelitian dengan mencatat semua keterangan dari bahan-bahan, dokumen, dan catatan yang ada relevansinya dengan penelitian di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Dalam pelaksanaan mengumpulkan dan meneliti dokumen-dokumen seperti letak, struktur organisasi, produk produk, mekanisme, dan sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, survei lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2009)

Untuk mendeskripsikan penelitian ini penulis menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mempersiapkan instrumen data

Sebelum penelitian terjun untuk melakukan penelitian lapangan terlebih dahulu peneliti mempersiapkan beberapa pertanyaan untuk memudahkan pengumpulan data.

2. Pengumpulan data

Selama penelitian dilapangan pertama yang dilakukan adalah pengumpulan data berhubungan dengan implikasi religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen

3. Klarifikasi data

Setelah melakukan penelitian langkah yang harus dilakukan selanjutnya adalah pengklarifikasian data untuk memilih data yang berhubungan dengan permasalahan kemudian di kelompokkan menjadi satu, untuk ditarik kesimpulan.

4. Analisis data

Setelah data terkumpul maka akan dilakukan analisis data dengan pendekatan analogis logika yaitu dengan cara menjelaskan dan menarik kesimpulan dengan bertitik tolak kepada hal-hal yang dipertanyakan dan tujuan penelitian.

5. Uji keabsahan data

Dalam memastikan keabsahan data yang ada, peneliti melakukan pengecekan data dengan menggunakan metode triangulasi sebagai alat untuk

pengecekan keabsahan data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data itu. (Moleong L. , 2010) Jenis Triangulasi terdiri dari triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi teori. (Bungin, 2007)

6. Penarikan kesimpulan

Setelah pengumpulan data kemudian ditarik kesimpulan serta menyantumkan saran-saran.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Hanada Quwais Sembada

KSSPS Hanada Quwais Sembada merupakan salah satu Lembaga Keuangan Islam yang kegiatan utamanya adalah mengembangkan usaha – usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan ekonomi pengusaha kecil da mitra bisnis . Untuk tersebut antara lain dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi untuk masyarakat di lingkungan sekitar .

Tahap awal dari pendirian KSPPS Hanada Quwais Sembada bermula dari diskusi antar manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada (Alfalisyado) dengan Ketua Pengurus KSPPS Hanada Quwais Sembada (Sochimim) pada bulan Juli 2012. Pada saat itu mereka berdiskusi tentang lembaga keuangan , kemudian mereka tertarik untuk mendirikan Lembaga Keuangan Syari'ah (LKS). Sebelumnya manajer KSSPS Hanada Quwais Sembada telah mendirikan BMT Al-Furqon yang bertempat di Purwokerto yaitu sekitar bulan Maret 2013

Setelah bulan Juli 2013 antara manajer dan Ketua Pengurus KSPPS Hanada Quwais Sembada berkomitmen untuk mendirikan LKS disertai dengan pembagian tugas yaitu silaturahmi dan sosialisasi kepada para tokoh masyarakat dan para pengusaha. Diskusi antara keduanya telah berlanjut setiap minggunya yaitu untuk membahas mengenai idealisme guna membangun KSPPS Hanada Quwais Sembada hingga sampai akhirnya dapat terealisasi. Dalam diskusi tersebut membahas bagaimana sistem operasional yang akan digunakan dalam kegiatan usaha KSPPS Hanada Quwais Sembada, hingga pembagian tugas lebih spesifik yakni untuk ketua KSPPS Hanada Quwais Sembada mempersiapkan gedung, inventaris, peralatan dan perlengkapan kantor, sedangkan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada

membentuk sebuah tim kecil yang merancang *master plan*, RAB (Rencana Anggaran Biaya), BEP, *company profile*, pembuatan slip proposal.

Adapun mengenai visi dan misi dilakukan melalui diskusi pada malam hari oleh ketua dan manajer KSPPS Hanada Quwais Sembada, walaupun pada saat itu sudah mempunyai gambaran akan tetapi rancangan kata-kata belum selesai, diskusi diberhentikan dan manajer meminta waktu sampai mendapat inspirasi. Hingga akhirnya setelah subuh, manajer melaporkan kepada ketua atas visi dan misi dari KSPPS Hanada Quwais Sembada tersebut.

Diskusi berkelanjutan pada bulan April 2013 yaitu merancang produk dan akad, selama dua minggu baru didapatkan beberapa produk dan akad yang akan digunakan di dalam KSPPS Hanada Quwais Sembada, Selain itu LKS ini juga menunjuk Dewan Pengawas Syariah (DPS) yaitu Ahmad Dahlan, S.Ag., dan Akhmad Faozan, Lc.,M.Ag. Mengenai tugas dari tim kecil diantaranya menyiapkan program *software* untuk perusahaan yang diterbitkan oleh Aulia *software consulting* dari Jawa Barat (yang sudah dipakai oleh kebanyakan LKS di Indonesia).

Hingga pada bulan Juni dilakukan perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) karyawan yang akan membantu jalannya KSPPS Hanada Quwais Sembada ini yaitu Mustaniroh, Syefi Nur Jannah, dan Nasrul Aziz. Persiapan selanjutnya selama beberapa bulan sampai pada bulan September mengenai rencana proyek yang akan dilakukan secara bersama-sama. Hingga akhirnya bulan Oktober 2013, hal ini dilandasi oleh beberapa alasan yaitu:

- 1) Mayoritas masyarakat Kalisalak bersifat agamis namun masih menggunakan produk dari ekonomi konvensional,
- 2) Kalisalak sebagai sentra ekonomi di Kecamatan Kebasen,
- 3) Sebagai produksi Gula Merah (Gula Jawa_ yang berkualitas nasional,
- 4) Sebagai misi dakwah.
- 5) Di Kecamatan sudah terdapat LKS akan tetapi belum dapat menembus ke masyarakat di daerah Kalisalak.

Dalam *Grand Opening* dihadiri oleh semua lembaga pendidikan yang ada di Kecamatan Kebasen baik negeri maupun swasta, pemerintahan desa setempat, kecamatan, polsek dan koramil, muspika Kecamatan Kebasen, tokoh masyarakat, mitra bisnis dan pengusaha.

Dalam kegiatannya kurang lebih selama empat bulan, KSPPS Hanada Quwais Sembada sudah baik dalam operasionalnya karena nasabahnya yang ada sudah mencapai 210 dan daerah yang dirambahpun sudah cukup luas.

Mengenai nama KSPPS Hanada Quwais Sembada sendiri diambil dari sebuah filosofi yaitu sebagai berikut :

Artinya : “ Bukanlah seorang pemuda yang mengatakan *inilah bapak saya, akan tetapi seorang pemuda yang mengatakan inilah saya apa adanya* “. Maksud dari filosofi tersebut bahwa seseorang walaupun sudah tua namun semangatnya harus tetap berjiwa muda, sedangkan nama Quwais berasal dari bahasa arab yang mempunyai arti bagus atau istimewa, dan terakhir dari kata Sembada diambil dari Bahasa Jawa yang mempunyai arti Kesampaian.

2. Visi dan Misi KSPPS Hanada QuwaisSembada

Visi KSPPS Hanada Quwais Sembada adalah menjadi lembaga keuangan syari'ah yang tepat dalam bermitra, terpercaya dalam investasi dan sesuai syari'ah.

Misi KSPPS Hanada Quwais Sembada adalah :

- a. Memberi layanan prima.
- b. Mengutamakan kebersamaan.
- c. Mengedepankan akuntabilitas.
- d. Memberdayakan ekonomi umat.
- e. Berdakwah dalam bingkai muamalah.
- f. Melaksanakan prinsip-prinsip syari'ah.

3. Produk–Produk di KSPPS Hanada QuwaisSembada

Adapun produk-produk KSPPS Hanada Quwais Sembada yaitu sebagai berikut:

a. Produk *Funding*

KSPPS Hanada Quwais Sembada hadir di tengah-tengah masyarakat dengan memberikan dan menawarkan produk-produk simpanan atau tabungan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah yang terhindar dari riba yang di haramkan oleh Allah SWT, seluruh produk simpanan yang di tawarkan oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada menggunakan akad simpanan *wadiah*.

Wadiah merupakan prinsip simpanan murni dari pihak yang menyimpan atau yang menitipkan kepada pihak yang menerima titipan untuk di manfaatkan atau tidak di manfaatkan sesuai keuntungan titipan. Jenis-jenis wadiah yaitu :

1) *Wadiah YadAL-Amanah*

Adalah titipan murni dari pihak yang menitipkan barang kepada pihak penerima titipan. Pihak penerima titipan harus menjaga dan memelihara barang titipan dan tidak diperkenankan untuk memanfaatkannya. Penerima barang titipan akan menerima barang dengan utuh kepada pihak yang menitipkan setiap saat barang itu ketika di butuhkan.

2) *Wadiah YadhDhamanah*

Adalah akad wadiah dimana pihak penerima titipan pada memanfaatkan barang yang dititipi. Penerima titipan wajib mengembalikan barangnya secara utuh, penerima titipan diperbolehkan memberikan imbalan dalam bentuk bonus yang diperjanjikan sebelumnya.

Untuk itu maka akad yang di butuhkan dalam produk *funding* di KSPPS Hanada Quwais Sembada yaitu *Wadiah yadh dhamanah*, dalam ini pihak KSPPS Hanada Quwais Sembada berhak mengelola dana tersebut secara profesional sesuai prinsip syariah, untuk di salurkan sebagai pembiayaan kepada masyarakat dengan timbal balik bonus kepada pemilik simpanan dengan presentase yang di tentukan

oleh manajemen KSPPS Hanada Quwai Sembada yang di sesuaikan dengan pendapatan per bulan KSPPS Hanada Quwais Sembada.

Pada produk *funding*, hanabung, (Hanada Tabungan Berkah) adalah produk yang di minati oleh masyarakat. Dengan Rp. 30.000,- mereka sudah dapat membuka tabungan dengan service antar jemput untuk setiap kali setoran. Hanabung, menggunakan akad *Wadiah*. Dalam hal ini masyarakat akan mendapat bonus dari pihak KSPPS Hanada QuwaisSembada.

b. Produk Simpanan

1) Hanabung (Hanada Tabungan Berkah)

Hanabung merupakan produk tabungan yang amanah dan barokah baik atas nama perorangan maupun lembaga yang baik digunakan untuk semua kalangan.

2) Hanawisata (Hanada Pariwisata dan Ziaroh)

Hanawisata merupakan produk yang dirancang bagi yang gemar berpetualang dan wisata religi. Dan di dalamnya memiliki keunggulan yaitu setoran antar jemput, serta mendapatkan bagi hasil yang berkah dan selain itu KSPPS Hanada Quwais Sembada juga menyediakan armada bagi program hanawisata.

3) Hanadikan (Hanada Pendidikan)

Hanadikan merupakan produk yang diperuntukkan bagi orangtua yang ingin mewujudkan impian putra / putrinya dalam pendidikan untuk masa depan.

4) Hanapensi (Hanada Pensiun)

Hanapensi merupakan produk yang diperuntukkan untuk kepentingan hari tua / masa pensiun yang lebih tentram. Dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

5) Hanakaro (Hanada Simpanan Berjangka Mudharabah)

Hanakaro merupakan produk simpanan berjangka Mudharabah yang memiliki keunggulan yaitu dana aman dan bagi hasil yang kompetitif yaitu:

- a) 3 bulan 35 : 65
- b) 6 bulan 40 : 60
- c) 12 bulan 40 :60

6) Hanajah (Tabungan Hajatan /Walimah)

Hanajah merupakan produk tabungan hajatan / walimah, dimana simpanan menuju masa depan sesuai dengan impian nasabah. Produk ini mempunyai unggulan yaitu service jemput untuk setiap kali setoran, penyetoran simpanan sesuai dengan kesepakatan program Hajatan, dan dapat diambil ketika program selesai dengan minimal waktu 1tahun.

7) Hanaban (HanadaQurban)

Hanaban merupakan tabungan qurban agar semua orang muslim bisa berqurban. Hanaban ini mempunyai keunggulan antara lain service antar jemput untuk setiap kali setoran, setoran awal Rp. 50.000,- dan selanjutnya minimal Rp. 10.000,- bisa pribadi atau kelompok, dapat disetorkan langsung atau diambil oleh petugas KSPPS Hanada Quwais Sembada, dan yang paling penting adalah service pelayanan pembelian hingga diantarkan.

8) Hanalin (SimpananBersalin)

Produk ini sangat cocok bagi ibu-ibu hamil yang akan melahirkan karena sekarang-sekarang ini proses bersalin membutuhkan biaya yang tidak sedikit, maka dari itu Hanada menciptakan produk simpanan bersalin.

9) Hanajiro (Hanada Haji /Umroh)

Hanajiro merupakan produk yang dirancang untuk mewujudkan atau menyempurnakan rukun Islam ke lima yaitu menunaikan ibadah Haji ke tanah suci. Caranya dengan membuka simpanan Hanajiro dengan setoran awal Rp. 50.000,- dan setoran selanjutnya sebesar Rp. 10.000,-.

Dalam pembuatan tabungan ada beberapa persyaratan yang harus di lengkapi oleh seorang nasabah di antaranya adalah:

4. Syarat Pembukaan Tabungan

No.	Persyaratan
1	Menjadi anggota KSPPS Hanada Quwais Sembada
2	Mengisi formulir pembukaan rekening
3	Mengisi fotocopy identitas (KTP)

a. Produk *landing*

1) Pembiayaan Mudharabah

Dipergunakan bagi anggota yang memiliki usaha produktif dengan tingkat keuntungan yang baik serta membutuhkan modal kerja.

2) Pembiayaan Murabahah

Dalam pembiayaan ini KSPPS Hanada Quwais Sembada membantu anggota yang membutuhkan barang untuk keperluan dagang, kebutuhan rumah tangga dan produksi, namun tidak memiliki dana yang cukup untuk membeli secara tunai.

3) Pembiayaan Talangan

Pembiayaan talangan ini adalah pembiayaan tanpa imbalan, pinjaman untuk keperluan mendesak, kewajiban peminjam sesuai pinjaman, dan pinjaman diperbolehkan memberikan jasa tanpa diperjanjikan di awal. Mengenai persyaratan yang harus dipenuhi dalam pembiayaan yang dilakukan oleh mitra kerja atau nasabah ada di tabel sebagai berikut:

5. Persyaratan Pembiayaan

No	Persyaratan
1	Menjadi anggota KSPPS Hanada Quwais Sembada
2	Mengisi formulir pengajuan pembiayaan
3	Melampirkan fotocopy KTP suami dan istri
4	Melampirkan fotocopy Kartu Keluarga (KK)
5	Melampirkan fotocopy Surat yang akan dijaminkan
6	Bersedia disurvei

a. Produk *PPOB*

PPOB (payment point Online Bank) merupakan penyedia jasa pembayaran online (menggunakan koneksi internet) yang bekerja sama dengan bank yang beroperasi 24 jam secara *real time*.

Produk *PPOB* di KSPPS Hanada sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayaran listrik
- 2) Pembayaran PDAM
- 3) Pembayaran PDAM
- 4) Pembayaran indihome
- 5) Pembelian tiket kereta api.
- 6) Jual dan deposit pulsa
- 7) Transfer uang

Berikut ini susunan pengawas, pengurus dan pengelola KSPPS Hanada Quwais Sembada :

a. Pengurus

Ketua : H. Sochimim, Lc.M.Si

Sekretaris: Busaeri

Bendahara : FatkhaAmalina,Spd,Ek.

b. DewanPengawasSyariah : Dr.H.Akhmad Faozan, Lc.,M.Ag

c. Manajer : NasrulAzis

d. Wakil Manajer : Nisrina Anngi Syahputri

e. Marketing *funding* dan marketing *financing*:

- Martono
- LaelatulHidayah
- M. Galih Saputra
- Fadilah Nada Islami

f. Teller/CS :

- FayuDemasi
- Tri damayanti

6. Fungsi dan Tugas Bagian Tempat BadanPengurus

Badan pengurus dibentuk oleh anggota, pengurus atau persetujuan rapat anggota dapat menunjukan seseorang untuk melakukan tugas pemimpin harian dalam usaha kegiatan di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Pemimpin terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Bendahara. Tugas badan pengurus antara lain:

- a. Mengelola organisasi dan usaha KSPPS Hanada Quwais Sembada.
- b. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama KSPPS.
- c. Mewakili KSPPS di luar Syari'ah (DPS)

1) Dewan Pengawas Syari'ah(DPS)

Dewan Pengawas Syariah dibentuk oleh anggota, tugas-tugas DPS yaitu:

- a) Mengawasi dan memberikan penilaian terhadap kegiatan operasional KSPPS Hanada Quwais Sembada.
- b) Melakukan pemeriksaan atas administrasi keuangan dan pengelolaan penggunaan dana seluruh kekayaan milik KSPPS Hanada Quwais Sembada.
- c) Mengadakan supervise atas agunan (jaminan) yang diterima oleh KSPPS Hanada Quwais Sembada.
- d) Memberrikan saran dan pertimbangan tentang langkah atau tindakan yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

2) Manajer

Fungsi dan kedudukan manajer umum adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai pelaksana di bidang usaha dan bertanggung jawab kepada pengurus.
- b) Sebagai pelaksana dari kebijakan yang diambil oleh badan pengurus.
- c) Menetapkan struktur organisasi dan manajemen KSPPS Hanada Quwais Sembada serta menjamin kelangsungan usaha.
- d) Bekerja terus-menerus selama tidak bertentangan dengan AD/ART dan keputusan rapat anggotanya.

- e) Mengembangkan sikap percaya atas kekurangan dan kemampuan KSPPS Hanada Quwais Sembada dalam kegiatan-kegiatannya.
 - f) Menerima pertanggungjawaban dari masing-masing bagian dibawahannya atas pelaksanaan tugas selama periode tertentu.
- 3) Bagian pembiayaan
- Tugas pembiayaan adalah:
- a) Mengarsipkan seluruh pengajuan permohonan pembiayaan.
 - b) Mensurvei calon nasabah dengan usaha-usaha nasabah yang potensial.
 - c) Merealisasikan permohonan nasabah.
 - d) Menyampaikan surat penolakan kepada calon nasabah yang tidak memenuhi kriteria sebagai nasabah KSPPS Hanada Quwais Sembada setelah disurvei.
 - e) Mengawasi posisi setiap pembiayaan anggota, memantau agar pelunasannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
 - f) Melakukan penagihan ke setiap anggota yang diberikan pembiayaan secara arif, mendidik, dan efektif sesuai tanggal atau waktu yang disepakati.
 - g) Setiap akhi bulan menghitung jumlah nasabah aktif dan presentase kemacetan.
- 4) Kasir / Teller
- Kasir bertanggung jawab kepada manajer. Tugasnya adalah melaksanakan seluruh aktifitas yang berhubungan dengan transaksi kas, mengatur dan bertanggungjawab atas pelaksanaan administrasi dan laporan perincian kas setiap hari.
- 5) Marketing / kolektor tugas-tugasnya antara lain:
- a) Melakukan kegiatan pemasaran terhadap produk-produk lembaga agar terjual, baik melalui brosur, lobi maupun pendekatan kekeluargaan terhadap mitra yang membutuhkan.
 - b) Memastikan angsuran yang harus jemput tagihan sesuai dengan waktunya.

- c) Memastikan tidak ada selisih antara dana yang dijemput dengan dana yang disetorkan kepada lembaga.
- d) Membantu memberikan jalan keluar dan solusi bagi mitra usaha yang bermasalah, melakukan penjualan jaminan dan upaya-upaya lainnya baik secara kekeluargaan maupun hukum yang berlaku.
- e) Menyelenggarakan administrasi yang berisi daftar normatif pendaftaran pembiayaan.
- f) Rekap hasil tagihan yang memuat seluruh total pembiayaan yang menjadi target marketing.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Implikasi Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen.

Untuk mengetahui implikasi religiusitas terhadap kinerja karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada, peneliti melakukan dialog dengan pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Bapak Nasrul, beliau mengatakan:

“religiusitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Karena agama adalah pedoman bagi manusia. Agama juga sebagai petunjuk manusia untuk melakukan segala aktivitas apakah aktivitas yang akan dikerjakan baik atau tidak baik. Seperti contoh kecil yaitu berkata jujur, sikap jujur memang terlihat sepele, namun sikap ini pada kenyataannya sulit diterapkan.”(Nasrul, Implikasi Religiusitas, 2020)

Penerapan religiusitas sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, bagi tua maupun muda, baik laki-laki maupun perempuan. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada yang menjabat sebagai marketing bernama Ela, ia berpendapat:

“sepemahaman saya saja ya mba, implikasi religiusitas yang ada di KSPPS Hanada itu menurut saya cukup baik, apalagi namanya juga sudah terlihat jelas bahwa ini adalah koperasi syariah tentu apa yang didalamnya berpedoman pada Al-Qur'an dan Prinsip islam, contohnya saja yang namanya umat muslim, solat 5 waktu merupakan kebutuhan, pada waktu adzan berkumandang, baik karyawan maupun

pemimpin, semua bergegas menjalankan rukun islam, didalam kantor juga sudah disediakan tempat untuk sholat seperti mushola kecil jadi para karyawan tidak perlu ke mushola atau ke masjid yang ada dimasyarakat sekitar.”(Ela, 2020)

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Demas Fayu selaku teller di KSPPS Hanada Quwais Sembada mengenai bagaimana implikasi religiusitas di KSPPS Hanada? Ia berpendapat:

“implikasi religiusitas di KSPPS Hanada yaitu setiap pagi sebelum aktivitas operasional, semua karyawan dan juga manager membaca Al-Qur’an dan membaca Doa terkecuali bagi wanita yang sedang berhalangan (menstruasi). Pada hari jumat ada tambahan asmaul husna dan hapalan juz 30, karyawan diusahakan melaksanakan sholat dhuha terlebih dahulu bisa di rumah sebelum berangkat bekerja maupun di kantor, diutamakan sholat berjamaah pada saat sedang di kantor.”(Fayu, 2020)

Agama adalah pedoman hidup bagi manusia yang telah memberikan petunjuk tentang berbagai aspek kehidupan. Dalam aspek perilaku, agama identik dengan istilah religiusitas (keberagamaan) yang artinya seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama (*ritualistic*), pengalaman (*experiential*), pengetahuan agama (*intellectual*) dan konsekuensi (*consequential*).

Religiusitas merupakan satu sistem yang kompleks dari kepercayaan keyakinan dan sikap-sikap dan upacara-upacara yang menghubungkan individu dengan satu keberadaan atau kepada sesuatu yang bersifat ketuhanan. Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur-unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang beragama (*being religious*), dan bukan sekadar mengaku mempunyai agama (*having religion*). Religiusitas meliputi pengetahuan ritual agama, keyakinan agama, pengalaman ritual agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, sikap sosial keagamaan dalam pengalaman akidah, syariah, dan akhlak, atau dengan ungkapan lain: iman, islam, dan ihsan. Bila semua unsur tersebut telah dimiliki oleh seseorang, maka dia itulah insan beragama yang

sesungguhnya. Didalam buku ilmu jiwa agama, Drajat mengemukakan istilah kesadaran agama (*religious consciousness*) dan pengalaman agama (*religious experience*), kesadaran agama merupakan segi agama yang terasa dalam pikiran dan dapat diuji melalui introspeksi, atau dapat dikatakan sebagai aspek mental dari aktivitas agama. Pengalaman agama adalah unsur perasaan dalam kesadaran agama, yaitu perasaan yang membawa kepada keyakinan yang dihasilkan oleh tindakan. (Jalaludin, 2005)

Nilai-nilai religiusitas tidak hanya diterapkan pada lembaga atau organisasi berbasis islam. Namun, bisa juga diterapkan pada usaha atau bisnis. Nilai-nilai religiusitas akan terpolarisasi dengan baik jika mampu direlasikan secara sistematis pada budaya kerja. Sebab, nilai-nilai religiusitas pada budaya kerja itu sendiri adalah bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang mana tidak bisa dipisahkan dengan jiwa maupun raga bagi manusia yang terlibat di dalamnya.

Dari hasil wawancara diatas, maka penulis dapat memahami bahwa penerapan nilai religiusitas yang ada di dalam KSPPS Hanada Quwais Sembada cukup baik, dimana disetiap paginya para karyawan membaca Ayat suci umat islam yakni Al-Qur'an, disediakan tempat beribadah, sehingga pada saat adzan berkumandang segala aktivitas dihentikan dan bergegas melaksanakan kewajiban umat muslim yaitu sholat fardhu'. Ini baik karna jika ini terjadi setiap harinya maka akan menjadi kebiasaan tidak hanya pada saat di kantor, di rumah pun akan membiasakan diri melakukan kegiatan tersebut.

Setelah peneliti melakukan Observasi dan wawancara, diperoleh keterangan mengenai beberapa kegiatan keagamaan yang dilakukan di KSPPS Hanada Quwais Sembada yang melibatkan karyawannya. Kegiatan ini bertujuan untuk membawa perubahan positif dalam segi religi/spiritual para karyawan, terutama mengenai Implikasi Religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Hal ini diperkuat dengan penuturan selaku pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada yakni Bapak Nasrul, beliau menuturkan :

“ada beberapa kegiatan di KSPPS Hanada Quwais Sembada yang mengikut sertakan para karyawannya yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai agama. Seperti membaca Al-Qur’an di setiap pagi sebelum kegiatan dimulai, sholat berjamaah pada waktu dzuhur dan ashar, setoran hapalan juz 30 pada hari jumat.”(Nasrul, 2020)

Dari penuturan Bapak Nasrul diatas, dapat dipahami bahwa Implikasi religiusitas dapat memberikan peran dan dampak positif bagi karyawan, diantara usaha-usaha tersebut adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan keagamaan di KSPPS Hanada Quwais Sembada. Tidak dapat dipungkiri ada beberapa faktor yang menghambat serta faktor keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan keagamaan yaitu :

- a. Kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan kegiatan sholat berjamaah dan pada akhirnya sholat dilakukan sendiri-sendiri.
- b. Karyawan yang kurang memahami manfaat dari sholat berjamaah dan penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.

Ada beberapa faktor keberhasilan yang ditunjukkan implikasi religiusitas pada KSPPS Hanada Quwais Sembada yakni :

- a. Menanamkan nilai-nilai kebaikan yang telah ditanam pada kegiatan keagamaan.
 - b. Menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang bagi karyawan.
2. Implikasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berupaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang ada pada organisasi

tersebut, sehingga dapat menunjukkan dan menjadi contoh yang baik kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawai memiliki minat yang benar terhadap pekerjaannya. Karena jika kepemimpinan baik, maka akan berdampak kepada kinerja yang baik, begitu sebaliknya jika kepemimpinannya buruk maka berdampak pula terhadap kinerja karyawan yang buruk.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Mengenai bentuk kerja sama yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah perlu mendapat perhatian, karena upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif bagi KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen lebih berkembang dan juga berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen, beliau mengatakan “pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen cukup memberikan teladan yang baik bagi bawahannya yaitu tidak membeda-bedakan para bawahannya, dan juga tidak membeda-bedakan antara pemimpin dan bawahannya. Semua sama, tidak ada yang tinggi dan tidak ada yang rendah. Semua sama saja, dan menganggap para bawahannya bukan bawahan tetapi teman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sama. (Fayu, 2020)

Seorang pemimpin KSPPS Hanada selaku pimpinan tertinggi di KSPPS Hanada harus bisa bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Untuk itu, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada KSPPS Hanada karena dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Tjiptono, 2006: 161). Pendapat lain

menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004: 29). Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya atau anggotanya dalam mencapai tujuan.

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang ada pada organisasi tersebut, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawai memiliki minat yang benar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Hasil penelitian dan pembahasan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Mengenai bentuk kerja sama yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada kinerja pegawai sebagaimana yang dikemukakan pada latar belakang masalah perlu mendapat perhatian, karena upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat memberikan dampak positif bagi KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen lebih berkembang dan juga berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat.

Seorang pemimpin KSPPS Hanada selaku pimpinan tertinggi di KSPPS Hanada harus benar-benar bisa bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Untuk itu, pimpinan KSPPS Hanada harus mampu dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui cara memotivasi pegawainya sehingga para pegawai memiliki motivasi kerja.

Beberapa indikator kepemimpinan yang menjadi tolak ukur seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya, yaitu:

a. Kemampuan

Merupakan upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.

b. Kepribadian

Merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin.

c. Pengalaman

Merupakan kondisi dimana pemimpin menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk terhadap hal-hal yang mendesak.

d. Intelektual

Merupakan kemampuan pemimpin didalam melakukan komunikasi dengan karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

e. Lingkungan kerja

Merupakan kemampuan mencipthkan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan didalam maupun di lapangan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berupaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sentot Imam Wahjono dalam Manajemen Tata Kelola Bisnis (2008) menjelaskan model kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu pendekatan sifat dan pendekatan perilaku. Bapak Jaenuddin mengatakan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan dan kemudian dibentuk melalui perilakunya, karena tidak semua orang mempunyai sifat pemimpin dari lahir

akan bisa menjadi pemimpin kelak, melainkan semua tergantung dari sikap dan perilaku masing-masing orang tersebut. Selanjutnya, seorang pemimpin itu dibentuk dalam arti harus belajar dan bekerja keras dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Kemudian beliau juga menjelaskan bahwa pemimpin harus memberikan wawasan, semangat, kebanggaan serta menumbuhkan perilaku hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kemampuan-kemampuan penting yang ada dalam individu.

Berdasarkan pernyataan teori di atas dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat dideskripsikan bahwa model atau gaya kepemimpinan itu tidak hanya dilahirkan melainkan juga harus dibentuk. Dalam hal ini, semuanya bisa dibentuk apabila dari masing-masing orang tersebut juga bersungguh-sungguh dalam menjalankan suatu tugas apapun.

Sondang P. Siagian menyebutkan beberapa tipe-tipe kepemimpinan. Menurutnya, kepemimpinan terdiri dari beberapa tipe:

- a. Tipe Karismatik
- b. Tipe Paternalistik/Materialistik
- c. Tipe Militeristik
- d. Tipe otokratis
- e. Tipe *Laissez-Faire*
- f. Tipe Demokratis

Berdasarkan penjelasan di atas serta hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, fokus penelitian tipe kepemimpinan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen adalah menggunakan tipe demokratis. Dimana tipe kepemimpinan demokratis dan delegatif. Demokratis adalah kepemimpinan yang menghargai potensi setiap individu, mendengarkan pendapat bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dalam bidangnya masing-masing. Mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat. karena pemimpin juga

merasa dalam bekerja membutuhkan orang lain. Hal ini didasarkan pada penjelasan sebagai berikut:

a. Memberikan contoh

Pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen selalu memberikan contoh yang baik untuk seluruh karyawannya. Karena pemimpin merupakan panutan bagi karyawan. Apabila pemimpin itu baik, maka karyawan akan meniru perilaku baik pemimpin. Dan sebaliknya, apabila seorang pemimpin itu tidak bisa memberikan contoh yang baik, maka karyawan akan meniru hal yang tidak baik tersebut. Seperti ketika seperti ketika waktu adzan dhuhur dan ashar, pimpinan memberi arahan untuk segera melaksanakan sholat *fardhu* tersebut, maka seluruh karyawan pada saat adzan mulai berkumandang, segera melaksanakan shalat.

b. Ketrampilan berkomunikasi

Seorang pemimpin yang baik harus bisa berkomunikasi dengan baik dengan semua orang. Pimpinan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen memiliki ketrampilan berkomunikasi dan interaksi yang baik, agar antara karyawan dan pemimpin dapat menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Dengan begitu, pemimpin dapat selalu memotivasi kepada karyawannya sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan.

c. Memprioritaskan waktu

Pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen memiliki jadwal pada setiap kegiatan agar mengetahui mana yang menjadi prioritas utama, agar mengetahui apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan mana yang bisa dikerjakan pada lain waktu atau waktu senggang. Hal tersebut juga diterapkan kepada karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen agar mereka dapat bertanggungjawab atas pekerjaan masing-masing, sehingga tidak ada tugas yang menumpuk.

Seperti contoh untuk karyawan bagian marketing/pemasaran (Dila, Martono, Ela) tersebut sudah dibuatkan jadwal tersendiri dan masing-masing orang pasti berbeda tugasnya, yaitu jam dan tempat sudah

secara otomatis harus dilakukan setiap harinya. Setiap paginya sebelum aktifitas bekerja, semua karyawan diwajibkan membaca Al-Qur'an terkecuali perempuan yang sedang berhalangan (menstruasi). Dan setiap hari jumat semua karyawan menyetorkan hafalan suratan pendek (juz 30).

d. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan

Setiap pagi hari sebelum memulai aktivitas pimpinan memberikan briefing dipagi hari untuk menyampaikan dan mendengarkan pendapat/gagasan dari para karyawan. Pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasenselalu melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan yang nantinya akan menyangkut pada pekerjaan yang mereka kerjakan, dan melakukan evaluasi agar karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan lebih baik lagi. Karena dalam suatu organisasi tidak bisa bekerja sendiri (individu), oleh karena itu memerlukan bekerja sama untuk memudahkan pekerjaan dan mendukung gagasan dan tujuannya.

e. Saling menghormati satu sama lain

Pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasenselalu menerapkan suasana kekeluargaan kepada semua karyawan. Yakni saling menghormati satu sama lain, tidak membeda-bedakan karyawan dengan karyawan lain maupun karyawan dengan pemimpin.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasenselalu sudah menerapkan contoh-contoh yang baik kepada semua karyawannya. Dalam hal ini berdasarkan teori dan hasil observasi yang telah dilakukan penulis, pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasenselalu tidak menerapkan tipe kepemimpinan otokratik, kharismatik, paternalistik/materialistik, militeristik, dan *laissez-faire* (bebas). Hal ini dikarenakan pimpinan disana selalu menerapkan suasana kekeluargaan agar dapat memudahkan dalam bekerjasama dan saling menghormati satu sama lain antar karyawan serta berkomunikasi dengan baik dengan mendengarkan segala pendapat dan masukan karyawan dalam mengambil suatu keputusan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti memanfaatkan sumber daya manusia pngelolaan. Untuk itu pemimpin harus dapat memimpin dengan baik, agar dalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan. Dalam suatu perusahaan tentu memnginginkan adanya timbal balik yang baik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Salah satunya yaitu meningkatkan pendapatan perusahaan. Begitu juga pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen, gaya kepemimpinan berdampak pada pendapatan. Karena gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak baik maupun dampak buruk yang dapat mempengaruhi karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kinerja karyawan makin meningkat. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang meningkat, ketepatan waktu, semangat bekerja meningkat, serta target dan tujuan kerja tercapai. Hal tersebut berpengaruh besar pada peningkatan pendapatan suatu perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan Teller, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Contoh saja banyak karyawan yang kinerjanya semakin meningkat secara signifikan karena gaya kepemimpinan ialah cerminan yang ditiru oleh para karyawan. Hal ini bisa dilihat dari bertambahnya jumlah nasabah di KSPPS Hanada Quwais Sambada Kebasen. Beliau juga mengatakan pemimpin di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen tidak pernah membedakan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dan bahkan antara dirinya dan bawahannya. Menurutnya, gaya kepemimpinan pimpinan di KSPPS Hanada sendiri sangat dapat mendorong kinerja karyawan yang berakibat meningkatkan kualitas suatu perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Tidak terkecuali dalam KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen ini. Religiusitas merupakan salah satu faktor untuk mencapai kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Dengan begitu pegawai tidak akan mengalami kejenuhan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Contoh kejenuhan seperti ketika dalam dunia kerja kita merasa jenuh dengan pekerjaan kita, karena mungkin rutinitas setiap harinya begitu-begitu saja.

Kinerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Di KSPPS Hanada Quwais Sembada fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancarannya suatu pekerjaan cukup lengkap. Seperti komputer, printer, dan alat-alat ringan seperti pulpen, buku, dan lain sebagainya. Tidak hanya fasilitas yang membantu untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Tetapi fasilitas lain seperti kamar mandi, tempat sholat karena sebagai seorang muslim kita wajib melaksanakan sholat 5 waktu, dengan adanya fasilitas mushola kecil yang ada pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen memudahkan para karyawan untuk melaksanakan ibadahnya tanpa pergi ke mushola maupun masjid terdekat yang ada pada lingkungan masyarakat sekitar.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting. Karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas,

penerangan yang sempurna dan temperatus udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja.

Karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen mengemukakan bahwa jika kebutuhan mengenai perlengkapan, fasilitas menunjang pekerjaan, serta lingkungan yang bersahabat akan memotivasi karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan akan dikerjakan dengan baik

c. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarlah mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan. Di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen tugas dan tanggung jawab masing-masing orang berbeda-beda, karena kemampuan orang berbeda-beda maka dari itu setiap orang diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu.

d. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya. Pemimpin sangat berperan penting bagi kelancaran suatu pekerjaan, pemimpin yang baik harus memberi arahan yang jelas agar karyawan tidak terkendala mengenai tugas dan tanggungjawabnya. Pemimpin juga harus memperlihatkan contoh yang baik untuk karyawannya, jika pemimpinnya baik maka kinerja karyawan juga baik, sebaliknya jika pemimpinnya tidak baik maka kinerja pemimpinnya juga tidak baik. Di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen pemimpin disana selalu mau

“mendengarkan” keluhkesah karyawannya dan sama-sama mencari jalan keluar yang baik untuk suatu masalah tersebut.

e. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi. Di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen bonus akan diberikan jika mereka melampaui target yang telah ditentukan, atau juga mengerjakan pekerjaan lembur, yaitu pada hari sabtu atupun minggu, karena di sana pada hari sabtu dan minggu adalah hari yang dibebaskan tugas untuk tidak bekerja (libur).

Mengenai faktor-faktor karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat ditemukan beberapa hal kenapa karyawan termotivasi dalam bekerja yakni diantaranya; *Supportive Boss*. Dari hasil wawancara mengatakan bahwa pemimpin disana sudah memberikan contoh yang baik, memberikan arahan yang cukup jelas. Gaya kepemimpinan yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula. Gaya kepemimpinan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen cukup baik, hal itu karena berpengaruh terhadap kinerja karyawannya yang baik juga yang berdampak pada kelancaran suatu aktivitas suatu pekerjaan yang ada disana.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pemimpin karena motivasi kerja dapat menyebabkan kinerja karyawan yang baik maupun buruk. Oleh karena itu dalam suatu instansi harus terciptanya suatu komunikasi kerja yang baik antara pemimpin dan bawahan agar terciptanya hubungan kerja yang baik.

Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen memberikan dorongan dan menyerahkan sepenuhnya tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan masing-masing kepada bawahannya untuk dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Yang perlu dipahami bahwa pemahaman dan kesadaran mengurus akuntabilitas instansi dalam menjalankan organisasinya.

Gaya kepemimpinan kepala KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen akan berpengaruh terhadap kelancaran program kerja yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat dimengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan bawahannya sehingga dengan gaya kepemimpinan tersebut dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahannya dalam berbagai hal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen mengatakan bahwa “pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen memberikan teladan yang baik kepada bawahannya yaitu tidak membeda-bedakan bawahannya, dan pemimpin di sana juga menganggap bawahannya adalah bukan bawahannya, tetapi beliau menganggap semua sama saja, tidak ada yang tinggi dan juga tidak ada yang rendah”. Sebelum mengawali aktifitas produktifitas KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen, tidak pernah lupa dan tidak pernah absen selalu membaca doa dan membaca Al-Qur’an. Ini baik dalam memotivasi kerja karena dengan membaca Al-Qur’an sebelum menjalankan aktivitas dapat memberi pedoman kepada para karyawan bahwasanya segala aktivitas yang akan dilakukan semata-mata untuk mendapat *ridho* ALLAH SWT. Ini berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan karena pada dasarnya kitab dan pedoman umat islam adalah Al-Qur’an. Segala sesuatu yang dilandaskan pada Al-Qur’an akan menghasilkan sesuatu yang baik.

Dengan adanya keteladanan, pembinaan, semangat kerja dari pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen aktivitas untuk memberikan motivasi dan semangat kerja kepada bawahannya merupakan unsur yang sangat penting yang bertujuan agar bawahannya mengerti apa

yang harus dikerjakan serta timbil kemauan dan semangat kerja yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu sesuai kehendak pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen dalam rangka mencapai kesejahteraan bersama.

Gaya kepemimpinan pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku manusia sebagai aktor intelektual yang menjadi panutan disegala bidang bagi karyawan yang dipimpinnya untuk menghasilkan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Tugas dan tanggung jawab pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen yakni memimpin, membina, pengendalian, pengawasan dan penyusunan perencanaan. Salah satu cara yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan disiplin kerja agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya dengan penuh ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku dapat menentukan prestasi kerja yang tinggi.

Salah satu bentuk disiplin kerja adalah pembinaan disiplin waktu, kerja, sebab dengan ketepatan pada jam masuk kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Menurut pengamatan peneliti bahwa penerapan disiplin waktu jam kerja pada dasarnya sudah dapat dilaksanakan dengan baik. Jarang adanya keterlambatan jam kerja.

Usaha untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pembinaan disiplin diperlukan suatu pedoman atau kerangka yang memuat dengan jelas metode dan prosedur pembinaan serta tujuan setiap bentuk karyawan yang berdaya guna, berhasil guna, dan sadar akan adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari hasil wawancara dengan pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen “Tingkat kedisiplinan pada karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen tergolong cukup baik, datang ke kantor dengan tepat waktu, dan pulang kerja sesuai dengan aturan jam pulang kerja. Jika memang ada suatu hal yang penting dan mendesak

yang mengharuskan datang terlambat, sebelum dimulainya aktivitas kerja karyawan harus meminta izin kepada pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen bahwa ada urusan yang penting dan mendesak yang menyebabkan datang terlambat ataupun tidak hadir pada hari itu”.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen beliau menyampaikan bahwa “pimpinan KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen adalah pimpinan yang aktif dan juga disiplin yang dapat memberikan teladan yang baik bagi para pegawainya yaitu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai”.

Gaya kepemimpinan pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen akan berpengaruh terhadap kelancaran program kerja yang ada di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen. Jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat dimengerti dan dipahami keinginan dan kebutuhan bawahannya sehingga gaya kepemimpinannya tersebut dapat di gunakan untuk mempengaruhi bawahannya dari berbagai hal. Kinerja yang baik merupakan tolok ukur seorang pemimpin dalam mengemban tugas sebagai pemimpin, pemimpin harus mampu membimbing, mengarahkan para karyawannya pada tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Implikasi religiusitas di KSPPS Hanada Quwais Sembada dapat memberikan peran dan dampak positif bagi karyawan, di antara usaha-usaha tersebut adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai kegiatan keagamaan dapat meningkatkan kebersamaan, kerjasama, serta meningkatkan kualitas kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan, kinerja karyawan makin meningkat. Hal itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang meningkat, ketepatan waktu, semangat bekerja meningkat, serta target dan tujuan kerja tercapai. Hal tersebut berpengaruh besar pada peningkatan pendapatan suatu perusahaan.

B. Saran

Pemimpin KSPPS Hanada Quwais Sembada hendaknya bisa merangkul dan mengarahkan para karyawannya untuk dapat bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan keagamaan maupun produktifitas. Misalnya mengajak para karyawannya melaksanakan sholat dhuha maupun sholat fardhu' berjama'ah. Dapat dan lebih berantusias melaksanakan kegiatan keagamaan dan lebih bersemangat dalam melaksanakan kegiatan produktifitas agar dapat mencapai tujuan yang sama dengan benar dan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anarki, A. A. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas terhadap Kinerja Pegawai pada BPRS sukowati Sragen*. salatiga.
- Arifin, M. Z., & dkk. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa TirtI Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 66.
- Aziz, F. A. (2012). *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan.
- Aziz, F. A. (2017). *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El Bayan.
- Bintoro. (2017). *Penelitian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bungin, B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dahlan, A. (2012). *Bank Syariah*. Yogyakarta: Teras.
- dan Dedi Purwana, K. s. (2017). *The Impacy of Leadership Style and Work Environment to Employee's Job Satisfacation with Organizational Culture as moderating Variable at Balai Kesehatan Jakarta*. Jakarta.
- Daud, M. (1984). *Kitab Shahih Bukhari dan Muslim, Syaikh Abu Abdillah Muhammad Ibn Ibrahim Ibn Bardizbah*. (Jakarta: FA. Widjaya.
- Driyarkara. (1988). *Percikan Filsafat*. Jakarta: Lembaga Penujang Pembangunan Nasional.
- Ela. (2020, Oktober Kamis, 1). Implikasi Religiusitas. (C. N. Said, Pewawancara)
- Fayu, D. (2020, Oktober Kamis, 1). Implikasi Religiusitas. (C. N. Said, Pewawancara) Kebasen.
- Fitri, A. m. (2010). *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang.
- Hadiwijaya, H. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja*. Baturaja.

- Hutagalung, D. (2020). *Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organization Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru*.
- Jalaludin. (2005). *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2004). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Radja grafindo persada.
- kebudayaan, T. p. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kiswanto, M. (2010). *pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Semarang.
- Manshur, M. R. (2010). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Depok.
- Modjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Moleong, L. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2012). *metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mubtadiyah, D. F. (2019). *Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Nasrul. (2020, Oktober Selasa, 13). Implikasi religiusitas. (C. N. said, Pewawancara)
- Nasrul. (2020, Oktober Selasa, 13). Implikasi Religiusitas. (C. N. Said, Pewawancara)
- Paramita, P. D. (t.thn.). *Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam suatu Organisasi*.
- Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- QS An-Nahl: 97*. (t.thn.).
- QS. Al-An'am: 132*. (t.thn.).
- QS. Sad: 26*. (t.thn.).

- Radianto, W. E. (2004). *Sistem Pengendalian Internal dalam Organisasi BPR*. Yogyakarta.
- Rahmawati, N. R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta.
- S. H. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Priskologi*.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sochimim. (2017). *Kewirausahaan Teori Aplikatif dan Praktik*. Yogyakarta: CINTA BUKU.
- Soehartono, I. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunanda, W. D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Karyawan sebagai Variabel intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)*. Yogyakarta.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warsito, C. (2019). Impact Of Knowledge Management On Organisation performance: an Empirical Study Of Electrical and Electronic Industry in Malaysia. *Journal of Economics and Sustainability (JES)*, 3.

LAMPIRAN-LAMPIRAN





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 1424/In.17/FEBLJ.PS/PP.009/VII/2020 Purwokerto 29 Juli 2020
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan menjadi pembimbing skripsi

Kepada:
Yth. Yoiz Shofwa Shafrani S.P.,M.Si.
Dosen Tetap IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikumWr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto pada tanggal 28 Februari 2020 dan konsultasi mahasiswa kepada Kaprodi pada tanggal 22 Februari 2020 kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : ChabibahNur Said
NIM : 1522202089
Semester : X
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen)

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

**SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI**

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No. 1424/In.17/FEBLJ.PS/PP.009/VII/2020 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Chabibah Nur Said NIM 1522202089

Judul Skripsi : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Sembada Quwais Kebasen)

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 29 Juli 2020

Yoiz Shofiq Shafrani S.P.,M.Si.
NIP. 19701224 200501 2 001

Catatan: *Coret yang tidak perlu



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : I474/In.17/FEBLJ.PS/PP.009/VIII/2020

Purwokerto 07 Agustus 2020

Lamp : -

Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada:

Yth. Ibu Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.

Dosen Tetap Institut Agama Islam Negeri Purwokerto

Di

Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangi atas nama:

1. Nama : Chabibah Nur Said
2. NIM : 1522202089
3. Semester : X
4. Prodi : Perbankan Syariah
5. Alamat : Jalan Pancurawis rt 01/rw 06 Purwokerto kidul, kecamatan Purwokerto selatan 53147
6. Judul Skripsi : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.

NIP. 19781231 200801 2 027



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.ainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor : 1801/In.17/FEBLJ.PS/PP.009/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa:

N a m a : Chabibah Nur Said
N I M : 1522202089
Semester : XI
Jurusan : Perbankan Syariah

Berdasarkan Surat Rekomendasi Sidang Seminar Proposal Revisi Substansi dan Metodologi Proposal dengan Judul : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen

Pada Tanggal 17 September 2020 dan dinyatakan **LULUS**.

Dengan perubahan proposal /hasil Proposal sebagai berikut :

1. Substansi Materi

2. Metodologi Penelitian

3. Teknik Penulisan

4. Lain-lain.

5. Saran

- a. Latar belakang masalah di urutkan lagi
- b. Dibagian definisi operasional tentang religiusitas point2nya dilengkapi lagi
- c. Dibagian definisi operasional tentang gaya kepemimpinan terlalu banyak, dan sifat2 kepemimpinan di pindah di bagian landasan teori
- d. Tujuan penelitian disamakan dengan rumusan masalah

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan Riset penulisan Skripsi program S-1 Terima kasih.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 24 September 2020
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,

Yoz Shofwan Sulfrani, SP., M.Si.
NIP. 02201231 200801 2 027



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipuwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor : 1791/In.17/FEBLIJ.PS/PP.009/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

N a m a : Chabibah Nur Said
N I M : 1522202089
Semester : XI
Jurusan : S-1 Perbankan Syariah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan Ujian Komprehensif pada Hari Kamis, tanggal 16 September 2020 dengan nilai B

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
Pada Tanggal : 23 September 2020
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,



Yusuf Sholih Safrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635824, 628250, Fax : 0281-636553, www.iaipurwokerto.ac.id

Hal : Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Purwokerto 08 September 2020

Kepada:
Yth. Dekan FEBI
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto:

1. Nama : Chabibah Nur Said
2. NIM : 1522202089
3. Semester : X
4. Prodi : Perbankan Syariah
5. TahunAkademik : 2019/2020

Dengan ini saya mohon dengan hormat untuk menyetujui judul skripsi saya guna melengkapi sebagian syarat untuk menyelesaikan studi program S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah:

Implikasi Religiusitas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian dan perkenan Bapak, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alikumWr. Wb.

Mengetahui,
DosenPembimbing

Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si
NIP. 19781231 200801 2 027

HormatSaya,

Chabibah Nur Said
NIM. 1522202089

Menyetujui
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Tembusan:

1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag AKA
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI


Dengan ini kami Dosen Pembimbing dari mahasiswa:

Nama : Chabibah Nur Said
NIM : 1522202089
Semester : X
Prodi : Perbankan Syariah
Tahun Akademik : 2018/2020
Judul Proposal Skripsi : Sembada Kebasen
Implikasi Religiusitas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais)

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.


Ketua Jurusan Perbankan, Syariah
Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si
NIP. 19781231 200801 2 027

Purwokerto 08 September 2020
Dosen Pembimbing


Yoiz Shofwa Shafrani, S.P., M.Si
NIP. 19781231 200801 2 027



IAIN PURWOKERTO www.stainpurwokerto.ac.id 715712-171 هاتفه 0311-531127، بوروروكرتو 5، بوروروكرتو رقم: 5، شارع جندول المصطفى رقم: 5، بوروروكرتو رقم: 5

وزارة الشؤون الدينية الجامعة الإسلامية الحكومية بوروروكرتو الوحدة لتنمية اللغة

الشهادة

رقم الترخيص: PPT.0001/PPT.0001/PT.0001/PT.0001
تشهد الوحدة لتسمية اللغة بأن:

الاسم : حبيبة نور سعيد

رقم القيد : 1533202084

قد استحق/استحقت المحصول على شهادة إجازة اللغة العربية بجمع مهارتها على المستوى المتوسط
وذلك بعد إتمام الدراسة التي عقدها الوحدة لتسمية اللغة وفق المنهج المقرر بظن:

(مقبول)

٥١

١٠٠٠

بوروروكرتو، ١٠ سبتمبر ٢٠١٥

الوحدة لتسمية اللغة،

الدكتور سونو M.Ag

رقم الهاتف : 0311-531127-531127





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/9623/2020

This is to certify that :

Name : **CHABIBAH NUR SAID**
Student Number : **1522202089**
Study Program : **PSY**

Has completed an English Language Course in
Intermediete level organized by Language
Development Unit with result as follows:



SCORE : 56 GRADE: FAIR



ValidationCode

Purwokerto, August 31st, 2020
Head of Language Development Unit,



H. A. Sangid, B.Ed., M.A.
NIP: 19700617 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53128
 Telp: 0281-435624, 426250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKO-KARTU BIMBINGAN

Nama : Chabibul Nur Said
 NIM : 1522202089
 Prodi/semester : XI
 Dosen Pembimbing : Yezir Shofwa Shafriani, S.P.,M.Si
 Judul Skripsi : Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan ^(*)	Tanda Tangan ^(**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	Agustus	Selasa, 11 Agustus 2020	Pemakaian bahasa dan pemilihan variabel		
2	Agustus	Kamis, 13 Agustus 2020	Penulisan referensi		
3	Agustus	Jum'at, 14 Agustus 2020	Rumusan masalah		
4	Agustus	Selasa, 18 Agustus 2020	Definisi Operasional dan penelitian terdahulu		
5	Agustus	Senin, 24 Agustus 2020	Acc Seminar Proposal		
6	Agustus	Selasa, 25 Agustus 2020	Tinjauan pustaka dan definisi operasional		
7	September	Kamis, 10 September 2020	Data observasi untuk menjawab rumusan masalah		



KEMENTERIAN AGAMA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53128
 Telp: 0281-435624, 426250, Fax: 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

8	September	Senin, 14 September 2020	Revisi setelah seminar proposal		
9	September	Selasa, 29 September 2020	Menyusun BAB I - III		
10	Oktober	Jum'at, 2 Oktober 2020	Menyetorkan BAB I - III		
11	Oktober	Senin, 5 Oktober 2020	Metodologi penelitian dan teknik analisis data		
12	Oktober	Selasa, 6 Oktober 2020	Revisi BAB II dan III		
13	Oktober	Rabu, 07 Oktober 2020	Typo dan menyetorkan BAB IV		
14	Oktober	Senin, 12 Oktober 2020	Implikasi religiusitas		
15	Januari	Selasa, 5 Januari 2021	Revisi BAB IV		
16	Januari	Kamis, 7 Januari 2021	Sumber referensi		
17	Januari	Senin, 11 Januari 2021	BAB V dan Abstrak		
18	Januari	Selasa, 12 Januari 2021	Acc ujian munaqasyah		

^(*) diisi pokok-pokok bimbingan.
^(**) diisi setiap selesai bimbingan.



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: J. Jend. A. Yani No. 45 A Purwokerto 53128
Telp : 0291-639324, 626293, Fax : 0291-639353, www.iaipuwokerto.ac.id

Purwokerto, 31 Agustus 2020

Pembimbing

Yusef Shofwa Shafiqani, S.P., M.Si
NIP. 19781231200801 2 027

IAIN PURWOKERTO



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/Sti.005/012/2018

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

CHABIBAH NUR SAID

1522202089

Sebagai tanda yang bersangkutan telah **LULUS** dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BT'A) dan Pengetahuan Penguasaan Ibadah (PPI).

MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	82
2. Tartil	73
3. Tahfidz	80
4. Imila'	75
5. Praktek	70

NO. SERI: MAJR-2018-551

Purwokerto, 3 Desember 2018
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002





IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40 A Telo, 0281-639824 Fax. 639853 Purwokerto 53120



SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86 - 100	A	4
81 - 85	A-	3,6
76 - 80	B+	3,3
71 - 75	B	3
66 - 70	B-	2,6
61 - 65	C+	2,3

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	A
Microsoft Excel	B+
Microsoft Power Point	B+

SEKRTIRIA

Nomor : In.17/UPT/TIPD - 1709/XI/2017

Diberikan kepada :

Chabibah Nur Said

NIM : 1522202089

Tempat/ Tgl Lahir : Banyumas, 6 Agustus 1996

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir
Komputer

pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office

yang diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto
pada tanggal 17 November 2017

Purwokerto, 22 November 2017
Kepada UPT TIPD



AYUS SRIVANDY, M. SI

NIP : 19750907 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.febl.iainpurwokerto.ac.id

Sertifikat

No. : 0911/In.17/D.FEBI/PP.009/VI/2020

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Chabibah Nur Said
NIM : 1522202089

Telah mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Pada Semester Genap 2019/2020 di :

KSPPS Hanada Quwais Sembad

Periode Bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai A. Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Munqasyah/Skrpsi.

Mengetahui,


Rektor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Jangal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004


Purwokerto, 9 Juni 2020
Kepala Laboratorium FEBI
H. Soehalin Lel, M.Si.
NIP. 19697009 200312 1 001



IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

Nomor: 0110/K.LPPM/KKN.43/07/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama

: CHABIBAH NUR SAID

NIM

: 1522202089

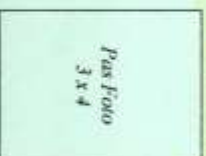
Fakultas / Prodi

: FEBI / PSY

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-43 IAIN Purwokerto Tahun 2019 yang dilaksanakan mulai tanggal 1 April 2019 sampai dengan 15 Mei 2019 dan dinyatakan LULUS dengan Nilai 96 (A).

Purwokerto, 15 Juli 2019
Ketua LPPM,



Pas Foto
3 x 4



Dr. H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : Chabibah Nur Said
2. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 06 Agustus 2021
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl. Pancurawis rt 01/rw 06 Kecamatan Purwokerto
Selatan Kabupaten Banyumas 53147
5. Nama Orang Tua : Achmad Said
6. Pekerjaan Orang Tua : Pedagang
7. Pendidikan Formal : SMA

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Purwokerto, 19 Januari 2021


Chabibah Nur Said
NIM 1522202089