

RUSLAN ABDUL GHOFUR



Gaya Kepemimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah

Dan Kinerja

Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah

EDITOR : BUDIMANSYAH

Dalam persaingan di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, dimana dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan yang ada. Salah satu hal yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat tersebut, adanya peningkatan pada kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, dan keahlian yang dapat dioptimalkan, begitupun dengan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Segala usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki sifat yang ideal dan mampu meningkatkan kinerja bawahannya.

Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan adalah peran pemimpin yang ideal dan harus mampu menganalisis apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Peran gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemimpin harus melakukan perubahan agar terus berkembang dan dapat mempertahankannya. Oleh karena itu memiliki pimpinan tidak hanya sekedar memimpin, tetapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah.



Diro RT 58 Jl. Amarta, Pendowoharjo
Sewon, Bantul, Yogyakarta 55185
telp/fax. (0274)6466541
Email: ideapres.now@gmail.com

ISBN 978-623-7085-58-4



9 786237 085584



DAFTAR ISI

SAMBUTAN KETUA LP2M	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
F. Kerangka Berfikir	11
G. Metode Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI	19
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
B. Peran Gaya Kepemimpinan	23
C. Kinerja Bank.....	37
BAB III LOKASI PENELITIAN.....	59
A. BPR Syari'ah Kotabumi.....	59
B. BPR Syari'ah Metro.....	74
C. BPR Syari'ah Bandar Lampung	82
BAB IV ANALISIS	91
A. Gaya Kepemimpinan di BPRS Provinsi Lampung.....	91
B. Peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di BPR Syari'ah di Provinsi Lampung	97

BAB V PENUTUP	103
A. Simpulan	103
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105

1

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, dimana dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan yang ada. Salah satu hal yang dapat ditempuh agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat tersebut, adanya peningkatan pada kinerja perusahaan dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, dan keahlian yang dapat dioptimalkan, begitupun dengan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerja.¹

Segala usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang

¹ Trim bun Manado. Co. id, *Gaya kepemimpinan yang Memberikan Dampak pada kinerja karyawan*, 5 Januari 2017, diakses pada tanggal 20 September 2018 atau dapat mengunjungi situ website : <http://manado.tribunnews.com/2017/01/05/gaya-kepemimpinan-yang-memberikan-dampak-pada-kinerja-karyawan>.

pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki sifat yang ideal dan mampu meningkatkan kinerja bawahannya.

Adapun menurut Moeheriono kinerja memiliki pengertian gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²Dalam perencanaan strategi yang telah ditetapkan perusahaan, dengan melakukan pengukuran kinerja beserta evaluasinya.³Tolak ukur pengukuran kinerja yang sering digunakan pimpinan dalam perusahaan adalah berdasarkan pendekatan tradisional yaitu memandang dan menilai kinerja dari aspek keuangan (*financial aspect*) yang berdasarkan kekuatan modal dan uang saja, tetapi juga ditentukan dengan melihat aspek non keuangan (*non-financial*) yang didalamnya terdapat pengelolaan sumber daya manusia.⁴

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.⁵Selain itu, memasuki persaingan usaha yang semakin ketat, maka diharuskan perusahaan menciptakan keunggulan kompetitif, yaitu kemampuan untuk sulit ditiru dan dapat dikembangkan oleh perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h. 95.

³ Erika Ributari Nugrahayu, Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4, No. 10, 2015. h. 1-16

⁴ Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008, h. 124-135.

⁵ *Ibid*

Semua hal ini harus diperjuangkan perusahaan untuk mendapatkan pencapaian kinerja perusahaan.⁶

Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja perusahaan adalah peran pemimpin yang ideal dan harus mampu menganalisis apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya, sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.⁷

Menurut Dubrin peran kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.⁸

Penelitian terdahulu berkaitan dengan peran gaya kepemimpinan berjudul pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.⁹

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif

⁶ Barney, J., Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol. 17.1, 1991, p. 99-120.

⁷ Dewi Sandy Trang, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara), *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 September 2013, Issn 2303-1174, h.208- 216.

⁸ Andrew J. Dubrin, *Leadership* (Terjemahan), Edisi II, Jakarta: Prenada Media, 2005, h. 56.

⁹ Devi Safitri, Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, Dan Medan), *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, ISSN: 1829 – 9822, Vol. 11, No. 2, September 2014, h. 339 – 351.

dan signifikan terhadap kinerja.¹⁰ Hasil penelitian Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) didukung oleh penelitian Sri Trisnaningsih (2007). Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.¹¹

Peran gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹² Pemimpin harus melakukan perubahan agar terus berkembang dan dapat mempertahankannya. Oleh karena itu memiliki pimpinan tidak hanya sekedar memimpin, tetapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah.

Azis Yasin mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.¹³ Apabila kualitas kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia maupun keuangannya dalam suatu perusahaan dapat diterapkan dengan baik, maka akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan di industri keuangan.

Industri keuangan syariah di Lampung secara umum hingga Februari 2017 terus mengalami peningkatan. Tercatat BPR Syariah

¹⁰ Elizabeth Hanna, dan Friska Firnanti, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Akuntan Publik di Jakarta*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 15, hlm 13-28, Juni 2013.

¹¹ Sri Trisnaningsih, *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Mei 2003.

¹² *Ibid.*,

¹³ Azis Yasin, *Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi*, *Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*, Volume 18 No.1, Malang, 2001.

(BPRS) mulai dari aset dan DPK tetap tumbuh dibandingkan dengan BPR konvensional di Lampung yang justru mengalami penurunan. Dari nilai asetnya, BPRS Lampung pada Maret 2017 membukukan Rp453 miliar dibandingkan dengan Januari 2017 yang hanya Rp449 miliar.¹⁴ Adapun, pembiayaan BPRS sudah mencapai Rp8,1 triliun dibandingkan posisi Januari 2017 yang hanya Rp7,8 triliun.¹⁵

Data di atas terlihat BPR Syariah telah membuktikan peningkatan pertumbuhan bisnis yang lebih baik dibandingkan dengan BPR konvensional. Namun peningkatan tersebut mengalami perlambatan bahkan penurunan di tahun 2018. Menurut Budhiarto Setiawan (Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Lampung) kinerja perbankan Provinsi Lampung pada triwulan IV 2018, serta laporan yang dilihat dari pertumbuhan aset, Dana Pihak Ketiga (DPK) dan kredit Bank Umum serta pembiayaan Bank Syariah tercatat melambat. Kredit Bank Umum dan pembiayaan syariah menunjukkan perlambat pertumbuhan pula menjadi 9,22% dan 17,73%, yang terutama disebabkan oleh lambatnya pertumbuhan kredit investasi.¹⁶

Data di atas mengakibatkan banyak lembaga keuangan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Statistik Perbankan Syariah Desember 2017, jumlah BPR Syariah secara umum berjumlah 167 kantor Indonesia. Jumlah 167 kantor BPR Syariah ini telah menunjukkan peningkatan dan mengalami perkembangan yang cukup baik dari jumlah tahun sebelumnya yang hanya 166 BPR Syariah.

¹⁴ Otoritas Jasa Keuangan Lampung Per Kuartal I/2017, diakses pada tanggal 25 September 2018. Pukul 10.30 WIB.

¹⁵ Surya Mahendra Saputra, Kinerja Perbankan Syariah di Lampung Bertumbuh, *Financial*, Kontributor Lampung, 03 Mei 2017. Diakses pada tanggal 25 September 2018. Pukul 15.00 WIB.

¹⁶ *Suluh.Com, Kredit Bank Umum dan Syariah Lampung Melambat*, 26 Maret 2018. Diakses pada tanggal 25 September 2018, Pukul 14.54 WIB

Perkembangan BPR Syari'ah di Provinsi Lampung cukup mengalami perkembangan, dimana sesuai dengan data yang di peroleh pada Otoritas Jasa Keuangan jumlah BPR Syari'ah di Provinsi Lampung menjadi 11 kantor, baik tergolong kantor pusat maupun kantor cabangnya. Berikut jumlah BPR Syari'ah yang ada di Provinsi Lampung.

Tabel 1

Jumlah BPR Syari'ah Di Provinsi Lampung

No	Nama
1.	PT. BRPS Kotabumi
2.	PT. BPRS Metro Madani
3.	PT. BPRS Bandar Lampung
4.	PT. BPRS Way Kanan
5.	PT. BPRS Tanggamus
6.	PT. BPRS Lampung Timur
7.	PT. BPRS Rajasa Lampung Tengah
8.	PT. BPRS Mitra Agro Usaha
9.	PT. BPRS Aman Syari'ah
10.	PT. BPRS Tani Tulang Bawang Barat
11.	PT. BPRS Lampung Barat

(Sumber data: *diolah dari OJK September 2018*)¹⁷

Berdasarkan daftar beberapa BPR Syari'ah diatas mengalami perkembangan lebih baik dari pada tahun sebelumnya, yang mana perkembangan ini dilihat dari jumlah yang awalnya hanya 8 BPR Syari'ah, namun pada Mei 2018 mengalami peningkatan menjadi 11 kantor BPR Syari'ah. Selain itu, tidak hanya melihat dari perkembangan jumlah kantor BPR Syari'ahnya saja, namun dilihat dari segi keuangan asset, terdapat tiga terbaik. Berikut jumlah aset yang dimiliki dari ketiga perusahaan terbaik menurut aset yang dimiliki.

¹⁷ Otoritas Jasa Keuangan, Mei 2018, <http://www.ojk.go.id/kanal/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>, diakses pada tanggal 01 Juli 2018. Pukul 14.47 WIB

Tabel 2
3 Jumlah Aset

BPRS	2014	2015	2016	2017
KB	259.760.681	351.064.139	436.208.524	560.772.896
MM	220.019.424	343.549.552	356.583.652	317.606.565
BL	150.231.611	228.688.078	267.522.553	285.565.929

Pernyataan jumlah aset diatas menunjukkan bahwa kinerja keuangan *Top Three* sesuai dengan aset yang dimiliki oleh perusahaan yaitu BPR Syari'ah Kotabumi, BPR Syari'ah Metro Madani dan BPR Syari'ah Bandar Lampung. Keuangan pada segi aset yang telah tercapai tersebut, dapat dicapai didukung oleh beberapa hal salah satunya adalah tindakan perubahan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusianya dengan terorganisir, meskipun tidak secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas tentang pentingnya melihat peran gaya kepemimpinan, maka penulis merasa tertarik untuk mengangkat peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPR Syari'ah di Provinsi Lampung.

B. Batasan Masalah

Guna mendapatkan hasil yang fokus dan jelas pada permasalahan serta mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini diberikan batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berkaitan dengan Bank Syari'ah, khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah di Lampung.
2. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan BPR Syari'ah pada bagian menengah kebawah kecuali *outsourcing* dan *cleaning service*.
3. Objek penelitian ini adalah BPR Syari'ah yang memiliki kinerja keuangan menurut aset berkategori *Top Three*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan untuk memperjelas arah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

4. Bagaimana gaya kepemimpinan pada BPR Syariah di Provinsi Lampung?
5. Bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di BPR Syari'ah di Provinsi Lampung?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada Umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisa suatu pengetahuan. Demikian pula dengan penelitian yang akan penulis teliti memiliki tujuan yang khusus. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan pada BPR Syari'ah di Provinsi Lampung.
- b. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPR Syari'ah di Provinsi Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian tentunya akan diperoleh hasil yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti maupun pihak lain.

- a. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai perangnya kepemimpinan, dalam meningkatkan kinerja perusahaan pada masing-masing perusahaan.
- b. Bagi akademisi, sebagai sarana untuk menyokong ilmu pengetahuan sehingga dapat berguna sebagai referensi bagi pihak yang membutuhkan dan memperkaya pengembangan ilmu ekonomi Islam khususnya yang berhubungan dengan kinerja keuangan perusahaan.

- c. Bagi pembaca, sebagai informasi atau bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian untuk kasus yang sama.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja telah banyak dilakukan penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu:

1. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, pada tahun 2008 menulis jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).¹⁸ Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja bisa tidak terkait langsung dengan kinerja perusahaan jika tidak dihubungkan oleh kepuasan kerja karyawan variabel. Selain itu, kepemimpinan adalah berhubungan negatif dengan kepuasan pekerjaan karyawan.
2. Devi Safitri, Pada Tahun 2014 Menulis Jurnal Yang Berjudul Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, Dan Medan).¹⁹ Hasil penelitiannya menunjukkan independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

¹⁸ Ida Ayu Brahmasari Dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.

¹⁹ Devi Safitri, *Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, Dan Medan)*.

terhadap kinerja auditor, komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, independensi auditor berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi.

3. Ni Made Ria Satyawati dan I Wayan Suartana, tahun 2014 menulis jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan”. Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
4. Erika Ributari Nugrahayu, Endang Dwi Retnani, pada tahun 2015 menulis jurnal yang berjudul “Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan”.²⁰ Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan digunakannya metode *balanced scorecard* dapat dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan. Agar dapat diterapkan dengan baik pada perusahaan maka diperlukan upaya perbaikan baik dari segi internal maupun eksternal.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian-penelitian tersebut melihat peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, namun kinerja dalam hal ini tidak hanya dinilai dalam sisi keuangan saja tetapi dalam hal non keuangannya pula.

²⁰ Erika Ributari Nugrahayu, Endang Dwi Retnani Penerapan Metode *Balanced Scorecard* Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan, *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Vol. 4 No. 10, 2015, h. 1-16.

Penelitian ini diberi judul “peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPR Syari’ah di Provinsi Lampung”. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPR Syari’ah di Provinsi Lampung.

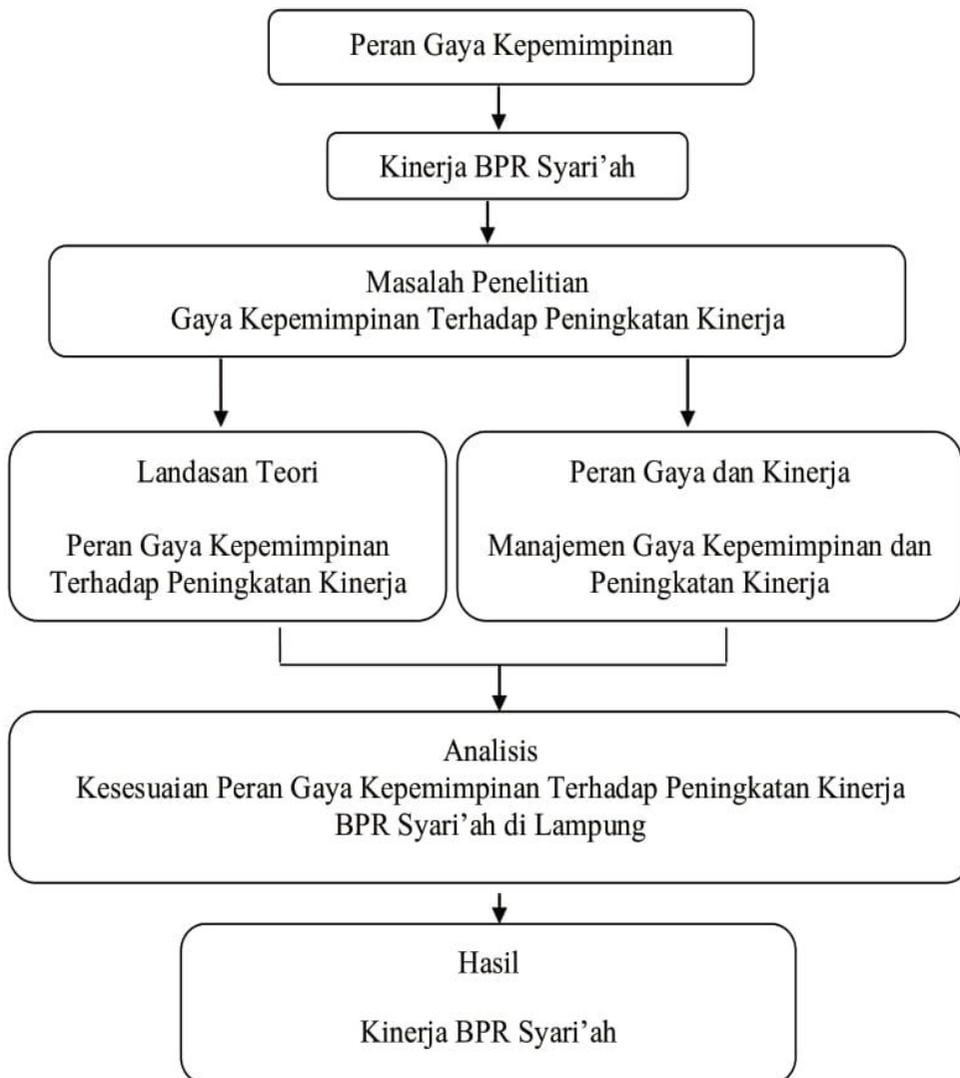
F. Kerangka Berfikir

Kinerja dalam suatu perusahaan dapat dikategorikan bagus, secara manajerialnya, apabila pengelolaan dalam sumber daya manusia dapat terorganisir dengan baik juga, kemaksimalan dan keberhasilan kinerja dapat terbentuk oleh beberapa hal diantaranya peran gaya kepemimpinan. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi substansi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi, meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Memiliki pemimpin yang berkualitas dan ideal dalam memahami kekuatan dan kelemahan dalam suatu perusahaan dapat menjadikan pondasi dalam mempertahankan kinerja perusahaan yang telah dicapai.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu yang sudah diuraikan penulis, maka berikut ini adalah kerangka pikir yang penulis gambarkan untuk mempermudah dalam memahami arah tujuan penelitian, adapun kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1
Kerangka Pikir



Pada penelitian ini penulis akan menjelaskan terlebih dahulu secara parsial mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja BPR syari'ah, kemudian menjelaskan etika kerja Islam terhadap kinerja BPR Syari'ah. Gaya kepemimpinan yang dimaksud yaitu gaya yang telah di adopsi oleh masing-masing BPR Syari'ah tersebut, dimana gaya kepemimpinan yang di ada memiliki indikator tersendiri. Selain menjelaskan secara parsial, penelitian juga menjelaskan secara simultan, dimana dari kedua variabel independen tersebut apakah ada pengaruh terhadap kinerja BPR Syari'ah.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²¹ Dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode yaitu:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.²²

Penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian. Adapun data-data tersebut diperoleh dari lokasi yang berkenaan dengan analisis peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPRS di Provinsi Lampung.

Selain penelitian lapangan, juga didukung dengan penelitian pustaka (*Library Research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun hasil laporan terdahulu mengenai kinerja.²³

2. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yang berarti penelitian yang memaparkan data yang didapat di lapangan dan selanjutnya dilakukan analisa dengan menggunakan pendekatan landasan teori yang ada sebagai pijakan dalam menganalisis.²⁴ Dalam hal ini peneliti akan menggambarkan data dari hasil penelitian secara

²¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D)*, Bandung: Alfabeta, 2017, h. 2.

²² Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h. 22.

²³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 27.

²⁴ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 3.

apa adanya khususnya tentang peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja BPR Syari'ah di Provinsi Lampung.

3. Sumber Data

Menurut Suharsimi Arikunto, yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.²⁵Data merupakan hasil pencatatan baik yang berupa fakta dan angka yang dijadikan bahan untuk menyusun informasi. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁶Diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner.²⁷Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu para karyawan BPR Syari'ah.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data. Data sekunder berasal dari sumber internal yang didapat melalui data-data terkait kinerja yang dimiliki oleh BPR Syari'ah di Lampung dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber diluar organisasi yang dipublikasikan, dan juga jurnal, artikel, majalah dan internet.

Hendri Tanjung dan Abrista Devi mengatakan bahwa data yang sudah siap/dipublikasikan oleh instansi terkait dan langsung dapat dimanfaatkan oleh peneliti disebut data

²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h. 129.

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R& D* (Bandung: Alfabeta, 2010). h. 137

²⁷ Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 130.

sekunder.²⁸ Adapun data sekunder ini meliputi data para karyawan dan nasabah serta laporan publikasi perusahaan yang dapat mendukung dalam penelitian ini.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah 11 kantor BPR Syari'ah di Lampung.

b. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁰ Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling* yaitu pengumpulan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan karakteristik tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah 3 kantor BPR Syari'ah yaitu BPR Syari'ah Kotabumi berjumlah 15 karyawan, BPR Syari'ah Metro Madani berjumlahnya 23 pegawai dan BPR Syari'ah Bandar Lampung berjumlah 27 karyawan. Sehingga jumlah keseluruhan menjadi 65 karyawan. Jadi yang menjadi responden adalah 65 karyawan BPR Syari'ah pada bagian menengah kebawah kecuali *outsourcing* dan *cleaning service*.

5. Metode Pengumpul Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode sebagai berikut:

²⁸ Hendri Tanjung dan Abrista Devi, Bahwa data yang sudah siap/dipublikasikan oleh instansi terkait dan langsung dapat dimanfaatkan oleh peneliti disebut data sekunder. *Jurnal Etikonomi*, Vol. 14 (2), P-ISSN: 1412-8969; E-ISSN: 2461-0771. Oktober 2015

²⁹ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 80.

³⁰ *Ibid.*,

a. Metode wawancara (*Interview*)

Menurut Cholid Narbuko, Abu Ahmadi “wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan”.³¹

Adapun metode penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin yaitu interview dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan kerangka pertanyaan yang telah dipersiapkan, sedangkan yang di interview yaitu para karyawan BPRSyari’ah. Metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan informasi tentang peran gaya kepemimpinan dan penilaian kinerja yang diterapkan di BPRSyari’ah tersebut.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik yaitu tidak terbatas pada orang tetapi juga pada obyek-obyek yang lain.³² Dalam melakukan penelitian ini penulis bersifat non partisipan atau tidak melibatkan diri dalam objek penelitian tersebut melainkan hanya mencatat dan mengumpulkan data mengenai penilaian kinerja BPR Syari’ah di Provinsi Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “ mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, presentasi, notulen rapat, buku, leger, agenda, dan sebagainya.”³³

³¹ *Ibid*

³² Sugiono, *Op. Cit*, h. 2.

³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian atau Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 206.

Metode dokumentasi merupakan metode pendukung setelah angket, yang akan digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan yang telah bekerja di masing-masing BPRS.

6. Metode Analisis Masalah

Metode pengelolaan data pada penelitian ini, menggunakan beberapa langkah. Langkah pertama adalah pengecekan kembali, yaitu memeriksa kembali data-data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan dan kejelasan makna, dan data-data yang diperoleh juga harus merupakan data yang diutamakan agar data yang diperlukan lengkap dan akurat. Sedangkan langkah-langkah yang dilakukan dalam hal ini adalah mengecek keterwakilan dan kelengkapan para informan. Selanjutnya adalah klasifikasi, yaitu menyusun dan mensestematisasikan data yang telah diperoleh ke dalam pola-pola tertentu guna mempermudah pembahasan yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.³⁴ Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam hal ini dengan cara mengklasifikasikan jawaban para informan agar mudah untuk dibaca dan dimengerti sebab jawaban para informan telah dikelompokkan dalam beberapa kategori.

Langka berikutnya adalah verifikasi, yaitu setelah data yang berasal dari jawaban para informan ini terkumpulkan dan tersusun secara sistematis, maka dilanjutkan dengan pemeriksaan kembali agar kebenaran data tersebut diakui. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam hal ini adalah dengan cara memberikan kembali data hasil wawancara kepada para informan untuk diperiksa kebenarannya.

Tahapan selanjutnya adalah analisa, yaitu upaya bekerja dengan mempelajari dan memila-mila data menjadi satuan yang dapat dikelola dan menemukan apa yang penting dari apa yang dipelajari.³⁵ Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Metode ini merupakan metode analisa data dengan cara menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan

³⁴ Nana Sudjana dan Ahwal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000), h. 84-85.

³⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif... Op. cit.*, h. 248.

kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisah menurut katagori untuk memperoleh kesimpulan.³⁶

Dalam menganalisa penulis menggunakan metode berfikir Induktif yakni berpijak dari fakta yang bersifat khusus, kemudian diteliti dan akhirnya ditemui pemecahan persoalan yang bersifat umum.³⁷ Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghabiskan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dimengerti.³⁸ Dalam hal ini cara memaparkan informasi-informasi yang akurat diperoleh dari karyawan yang ada pada masing-masing BPR Syari'ah.

³⁶ *Ibid.*

³⁷ Moh. Pabundu Tika, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 57.

³⁸ Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2011), h. 3.