

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI LAZ INISIATIF ZAKAT INDONESIA (IZI) CABANG  
LAMPUNG**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Dina Arif Apriliani**

**Npm : 1741030097**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
TAHUN 1443 H / 2022 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN DI LAZ INISIATIF ZAKAT INDONESIA (IZI) CABANG  
LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana SI Dalam Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

**Dina Arif Apriliani**

**NPM : 1741030097**

**Program studi Manajemen Dakwah**



**Pembimbing I : Dr. Tontowi Jauhari, S.Ag.,M.M**

**Pembimbing II : M. Husaini., M.T**

**JURUSAN DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

**TAHUN 1443 H / 2022 M**

## ABSTRAK

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara atau tindakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam memengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang akibat pengaruh dari orang yang berkuasa (pemimpin). Kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dan kebijakan dalam mewujudkan visi misi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu dan kelompok, dalam menjalankan apa yang telah menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh pemimpin LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang telah disusun oleh lembaga. Dalam LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung memiliki 15 karyawan termasuk dengan kepala cabang, sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 15 karyawan, dimana meliputi pemimpin cabang, kemitraan, pendayagunaan dan rumah singgah pasien. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menyimpulkan dan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh metode interview atau wawancara, dokumentasi dan analisis data.

Hasil dari penelitian “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung” adalah sebagai berikut : Gaya kepemimpinan yang diterapkan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung yaitu gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan cara bapak agus bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah lembaga, selalau mementingkan masalah lembaga dari pada masalah pribadi, memberikan kesempatan karyawannya dalam menyampaikan pendapat, dan mengambil keputusan sesuai tujuan lembaga, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung yang dimana dapat dilihat dari beberapa penghargaan yang didapatkan oleh LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, bertambahnya mitra kerja yang telah bekerja sama dengan IZI dan masyarakat yang telah mendapatkan bantuan dari LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, dengan begitu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) cabang Lampung sangat memengaruhi kinerja karyawannya.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*Leadership style is defined as a way or action applied by leaders in influencing their employees to achieve organizational goals. While performance is the result of work achieved by a person or group of people due to the influence of people in power (leaders). Performance is defined as a description of the level of achievement of the implementation of programs and policies in realizing the vision and mission of the organization. Basically, the notion of performance relates to individual and group responsibilities, in carrying out what has been the authority and responsibility given to him.*

*This study aims to find out about the leadership style that has been applied by the leader of LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung branch in improving employee performance in order to achieve maximum performance goals in accordance with what has been prepared by the institution. In LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch has 15 members including the head of the branch, the sample in this study was 15 people which included branch leaders, partnerships, utilization and patient shelters. This approach uses a qualitative approach to conclude and uses data collection methods used by the interview or interview method, documentation and data analysis.*

*The results of the research "Leadership Style In Improving Employee Performance at LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch" are as follows: The leadership style applied in LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch is democratic leadership style, democratic leadership style has an effect on improving employee performance, where the way Mr. Agus discusses institutional problems, always prioritizes institutional problems rather than personal problems, gives his employees the opportunity to express opinions, and make decisions according to the goals of the institution, can improve the performance of employees at the LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) ) Lampung Branch, which can be seen from the several awards received by LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch, increasing work partners who have collaborated with IZI and the community who have received assistance from LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch Thus, the leadership style applied by the leader of the LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Lampung Branch has an effect on improving employee performance.*

***Keywords: Leadership Style and Employee Performance***

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Dina Arif Apriliani

NPM : 1741030097

Jurusan Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi:

Bandar Lampung, 2022

Penulis,



**Dina Arif Apriliani**

**1741030097**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung

Nama : Dina Arif Apriliani

NPM : 1741030097

Jurusan : Manajemen Dakwah


Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Telah di periksa oleh pembimbing I dan pembimbing II, maka untuk itu pembimbing I dan pembimbing II menyetujui untuk disidangkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.


Pembimbing I,

  
**Dr. Tontowi Jauhari, S.Ag.,M.M**  
**NIP. 197009141997031002**

Pembimbing II,

  
**M. Husaini, MT**  
**NIP. 197812182009121001**

**Ketua Jurusan,**

  
**Yunindar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I**  
**NIP. 197010251999032001**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung" disusun oleh Dina Arif Apriliani, NPM 1741030097, Program Studi Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pada Hari/Tanggal: jumat / 01 April 2022

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang : Dr. Hj Suslina, M.Ag**

**Sekretaris : Devid Saputra, M.M**

**Penguji I : Hj. Rodyah, S.Ag, Mm**

**Penguji II : Dr. Tontowi Jauhari, S.Ag., MM**

**Penguji Pendamping : M. Husaini, M.T**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



**Abdul Syukur, M.Ag**

**NIP. 196511011995031001**

## MOTTO

كَمَا تَكُونُوا كَذَلِكَ يَوْمُكُمْ عَلَيْكُمْ

*(sebagaimana keadaan kalian, seperti itulah pemimpin kalian)*

*(H.R. Al-Baihaqi)*





## PERSEMBAHAN

Ucapan Syukur Alhamdulillah atas nikmat yang telah Allah SWT berikan kepada saya yaitu nikmat sehat sehingga dapat menyelesaikan karya tulis skripsi ini. Karya tulis ini saya persembahkan kepada orang tua saya yang tercinta, Bapak Misran dan Ibu Sрни Utami, Adik saya Anisa Wulandari yang saya sayangi dan Nenek yang saya kasihi dimana selalu senantiasa mendukung saya baik dalam hal moril maupun materil, serta tak pernah lupa untuk mendoakan kelancaran setiap usahaku sehingga dapat menghantarkan saya sampai sejauh ini. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memeberlkan kesempatan untuk menambah ilmu serta wawasan penulis.



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dina Arif Apriliani, dilahirkan di Jawa Tengah tanggal 15 April 1998, anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Misran dan Ibu Sрни Utami.

Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Ketapang selesai tahun 2009/2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) 1 Ketapang Sripendowo selesai tahun 2012/2013, Madrasah Aliah (MA) Terpadu Usuluddin Penengahan selesai tahun 2016/2017, dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1, Tahun Akademik 2017/2018.

Juli 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sripendowo, Kecamatan Ketapang, Kabupaten Lampung Selatan, selama menjadi mahasiswa, penulis aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.



Bandar Lampung, Maret 2022  
Membuat

Dina Arif Apriliani  
Npm 1741030097

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah, slalau aku ucapkan rasa syukur berkat rahmat Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, nikmat islam serta nikmat sehat, sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung. Salawat beriringkan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan syafa'atnya kelak di yaumul kiyamah, amiin. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana sosial (SI) pada fakultas dakwah dan ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Terselesainya karya ilmiah skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan dan bantuan pihak terkait. Untuk itu penulis haturkan terimakasih kepada ;

1. Bapak Dr Abdul Syukur Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I Selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah.
3. Dr. Tontowi Jauhari, S,Ag., M.M Selaku Pembimbing I Penulis, M. Husaini., M.T Selaku Pembimbing II penulis, yang dengan ikhlas membimbing, dan memberikan masukan dalam penelitian ini.
4. Para dosen dan staf Prodi Manajemen Dakwah, yang telah memberikan pengajaran, dan ilmu yang insyaallah bermanfaat kepada penulis selama menempuh pendidikan sebagai mahasiswi sampai detik ini, dan juga pelayanan akademik yang memeberikan pelayanan dengan baik selama perkuliahan.
5. Teman-teman Bidadari Muhajirin (kosan) Nina Mayanti, susana dan Novia yang selalau menemani dan memberikan semangat.
6. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2017, khususnya Manajemen Dakwah C fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
7. Teruntuk My Bestie (Himatul Aliyah, Dwi Septiani, Dessy Purwaningsih, dan Diana Putri) yang selalu menemani selama mengerjakan skripsi.
8. Keluarga Besar Pesantren Terpadu Usuluddin Khususnya kepada angkatan Adz-Dzikra 13 Generation yang selalu memberikan semangat.
9. Teman-teman Squad DEII (Indah, Egi, dan Ita) yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi, dan menemani dalam kejobloan ini.

10. Keluarga Besar LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung sebagai tempat penelitian penulis. Dimana telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, dan membantu memberikan informasi kepada penulis, dan telah menyediakan waktu dan tempat sehingga data yang diperlukan dapat terpenuhi.
11. Teman-teman KKN DR Ketapang yang telah memberikan semangat dan menemani dalam menyelesaikan tugas dengan bersama.
12. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang menghantarkan dalam meraih cita-cita.
13. Dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan semua.

Hanya do'a yang dapat penulis panjatkan kepada Allah SWT dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga mendapat balasan dari yang maha kuasa untuk mengabulkan harapan dan diberikaan segala macam nikmat, amin allahuma amin, dan penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca pada umumnya, dan khususnya segenap keluarga besar jurusan manajemen dakwah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun guna memperbaiki dimasa mendatang.



Bandar Lampung, Maret 2022  
Penulis

Dina Arif Apriliani  
NPM 1741030097

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENEGASAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
H. Metode Penelitian.....	8
I. Sistematika Pembahasan .....	10

### **BAB II Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan**

A. Gaya Kepemimpinan .....	12
1. Pengertian dan Macam Gaya Kepemimpinan .....	12
2. Kepemimpinan Dalam Islam.....	19
3. Fungsi Kepemimpinan .....	23
B. Kinerja Karyawan .....	25
1. Pengertian Kinerja .....	25
2. Kinerja dalam Persepektif Islam .....	26
3. Penilaian Kinerja Karyawan .....	28
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan .....	31

**BAB III GAMBARAN UMUM Di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung**

- A. Sejarah Berdirinya LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung ..... 33
- B. Visi Misi dan Tujuan ..... 35
- C. Program ..... 35
- D. Struktur Organisasi ..... 39
- E. Kepemimpinan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung ..... 42
- F. Kinerja Karyawan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung ..... 47

**BAB IV Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung**

- A. Gaya kepemimpinan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung ..... 53
- B. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung..... 58

**BAB V Penutup**

- A. Simpulan ..... 65
- B. Rekomendasi ..... 66

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Pengumpulan Data
2. Surat Konsultasi Skripsi
3. Surat Rekomendasi dari Dekan ke PTSP
4. Surat Rekomendasi Penelitian PTSP
5. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Guna mempermudah dalam memahami judul ini, Skripsi ini yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Laz Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung”**.

Menurut Hasibuan, dalam bukunya “Manajemen sumber daya manusia” menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Kartono “Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.<sup>2</sup>

Menurut Miftah Thoha, “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.”<sup>3</sup> Selanjutnya pendapat tentang gaya kepemimpinan antara lain : Ada pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen.

Menurut pendapat para ahli mengenai gaya kepemimpinan adalah cara bertingkah laku pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku para bawahan baik yang tampak maupun yang tidak tampak. Dari keterangan diatas jelas bahwasannya segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin akan mempengaruhi perusahaan yang dipimpinya, apakah perusahaan akan mengalami peningkatan atau sebaliknya mengalami kemunduran. Dalam suatu perusahaan/ Organisasi Pemimpin membutuhkan bantuan dari bawahannya agar dapat memajukan perusahaan tersebut dengan saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah dan menjalin komunikasi yang baik atasan dengan bawahan, dengan demikian pemimpin membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.

Kinerja karyawan dapat diukur dari bagaimana cara karyawan disuatu lembaga menjalankan tugasnya dan kinerja karyawan juga dapat mengalami peningkatan dan kemunduran sesuai dengan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, berikut penjelasan kinerja dari berbagai para ahli :

---

<sup>1</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Edisi Tiga (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014), hal 27

<sup>2</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Rajawali Press : Jakarta, 2002), hal 62

<sup>3</sup> Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2007), hal.



Menurut Suyadi Prawirosentono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>4</sup> Dalam buku yang ditulis Wilson Bangun, kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standar).<sup>5</sup>

Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tujuannya dengan sesuai tanggung jawab masing –masing karyawan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, maksud judul skripsi ini adalah meneliti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) saat mencoba untuk mempengaruhi para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Lemabaga Amil Zakat Inisiatif Zakat Indonesia (LAZ IZI), memiliki tujuh belas cabang di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Cabang Lampung yang didirikan pada tahun 2016 yang beralamatkan di Jl. Pagar Alam No.3, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung. Kode pos: 35145. Cabang IZI Lampung mempunyai 2 gedung dimana yang terletak di kec Rajabasa untuk kantor Cabang IZI dan Rumah Singgah Pasien yang berada di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan Raya. Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung. Kode Pos : 35121.

---

<sup>4</sup> Suyadi Prawirosentono, Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan kinerja Karyawan, (BPFE : Yogyakarta, 2008) hal. 2

<sup>5</sup> Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (PT Gelora Aksara Pratama : Jakarta, 2012), hal. 231

<sup>6</sup> Muhammad Ulul Ilmi, *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Jurnal manajemen Publik dan Kebijakan, Vol 4, No. 3, (2016)

<sup>7</sup> Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, 2005), hal .67

## B. Latar Belakang Masalah

Pemimpin dan pengikut mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan merupakan fitrah insaniyah bagi seluruh umat manusia yang sudah lama sejak zaman Nabi Adam as sampai dengan zaman modern sekarang ini, pemimpin mempunyai peran yang sangat penting bagi kehidupan manusia, karena pemimpin tidak hanya sebagai pemberi perintah akan tetapi dapat juga sebagai pengatur serta penunjuk arah bagi orang yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.<sup>8</sup>

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.<sup>9</sup> Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, perhatian utama saya saat ini bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka, gaya kepemimpinan yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang sedang dihadapi oleh suatu organisasi, dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnya ke arah yang lebih baik ataukah yang sebaliknya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama dan keberhasilan suatu organisasi dapat terwujud apabila komponen-komponen didalamnya berfungsi secara maksimal.

Kinerja merupakan proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang yang telah dipengaruhi oleh pemimpin.. Penilaian terhadap pegawai sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana seorang pemimpin harus memberikan reward terhadap pegawai yang menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, sanksi terhadap pegawai yang lengah dalam tanggung jawabnya, sehingga memotivasi untuk pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi.

Tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis, maka diperlukannya kerjasama serta usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak seorang pemimpin dalam organisasi dengan anggota organisasi untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing yang telah diberikan dan saling bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Sehingga dari masing-masing anggota maupun pemimpin mendapatkan haknya dalam menjalankan kewajibannya dan akan merasa adil terhadap hak masing masing anggota maupun pemimpin dalam organisasi.

Dalam jurnal yang telah saya baca dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan*”. Studi pada karyawan di perpustakaan Universitas Barawijaya Malang, dimana perpustakaan sebagai lembaga informasi membutuhkan struktur antara pemimpin dan bawahan dimana setiap gaya pemimpin akan berpengaruh terhadap

---

<sup>8</sup>P Siagian, *Kepemimpinan Teori dan Pengemangannya*, (Gramedia Pustaka: Jakarta, 1999), hal 20

<sup>9</sup> Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto, *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Adminitrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, 2017

kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya yang diterapkan pemimpin untuk para karyawannya, dan menurut hasil penelitian ini disimpulkan pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin yang suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan diperpustakaan UB.<sup>10</sup> Sedangkan menurut I Komang Gede dalam jurnal yang berjudul “*Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Suawati Gianyar*”, Penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah kinerja individu/kelompok apakah sudah sesuai dengan kriteria dan standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, berdasarkan penelitian ini dalam memotivasi karyawan setiap pemimpin harus menanamkan sikap positif terhadap pekerjaan yang diterimanya, seperti sikap tanggung jawab dan mengajarkan agar segala pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan efektif dan efisien.<sup>11</sup> Dan menurut Pra Penelitian yang telah saya lakukan pada LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin terhadap karyawannya, apakah lembaga dalam kepemimpinannya membutuhkan pemimpin yang dapat mengontrol karyawannya setiap saat, dan mencontohkan perilaku yang baik seperti datang tepat waktu dan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Istilah lembaga menurut ensiklopedia sosiologi diistilahkan dengan institusi sebagaimana didefinisikan oleh Mac millan yaitu seperangkat hubungan norma, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang nyata yang terpusat pada kebutuhan sosial dan serangkaian tindakan yang penting dan berulang, LAZ salah satu lembaga zakat yang mengelola dana zakat dari masyarakat untuk masyarakat baik langsung ataupun online, dan salah satu lembaga zakat yang terdapat di Lampung adalah LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) adalah salah satu lembaga zakat yang mengelola dana zakat di Lampung yang terpercaya dimana lembaga ini terletak di Jl ZA, Pagar alam No 3 Rajabasa, Bandar Lampung, Lampung Cabang IZI Lampung mempunyai 2 gedung dimana yang terletak di kec Rajabasa untuk kantor Cabang IZI dan Rumah Singgah Pasien yang berada di Jl. Dr. Rivai No.6, Penengahan Raya. Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung. Kode Pos : 35121.<sup>12</sup>

LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung merupakan salah satu Lembaga Zakat yang bisa mengaplikasikan pengelolaan dana zakat bagi masyarakat yang membutuhkan, seperti menerapkan program-program yang ada yaitu Izi to Smart, Izi to Success, Izi to Iman, Izi to Fit dan Izi to Help, meskipun LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung terbilang masih baru, akan tetapi LAZ Inisiatif Zakat

---

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini, *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 7, No. 4, (2018),hal. 1107

<sup>12</sup> Ardiansyah, Wawancara Anggota Bidang Pendayagunaan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung 12 Januari 2022

Indonesia (IZI) Cabang Lampung sudah mampu memperluas mitra kerja dan telah mendapatkan beberapa penghargaan yang telah diberikan dari beberapa kategori yang ada seperti pada tahun 2018 dan 2022 IZI mendapatkan penghargaan sebagai Lembaga Zakat terbaik se Lampung dan IZI telah mendapatkan akreditasi A sebagai Lembaga Zakat dari Badan Amil Zakat, berkaitan dengan hal tersebut menimbulkan dampak baik bagi karyawan IZI, mereka dapat lebih termotivasi ke dalam kinerjanya, sehingga setiap tahunnya kinerja karyawannya akan selalu meningkat.<sup>13</sup>

Dalam menjalankan tugasnya LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) telah berusaha seoptimal mungkin dengan kemampuan dan fasilitas yang ada untuk memberikan pelayanan yang terbaik,” kita sudah diberi amanah untuk menyelesaikan tugas, maka yang kita lakukan adalah melakukan yang terbaik sesuai dengan amanah yang sudah diberikan”,<sup>14</sup> maka dari itu peran pemimpin dalam suatu lembaga sangat dibutuhkan dimana tanpa ada campur tangan seorang pemimpin maka suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya begitu juga dengan sebaliknya pemimpin bukan apa-apa tanpa pegawainya dimana dapat disimpulkan bahwasanya pemimpin dan anggotanya membutuhkan komunikasi dan kerjasama yang baik agar tujuan yang diinginkan tercapai, suatu lembaga tidak akan berjalan jika tidak ada komunikasi ataupun kerjasama yang baik antara pemimpin dan anggotanya, sehingga seorang pemimpin harus menentukan gaya dalam kepemimpinannya agar kinerja karyawan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Dengan fenomena diatas penulis ingin mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), sehingga penulis menjadikan penelitian karya ilmiah yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Laz Inisiatif Zakat Indonesia (Izi) Cabang Lampung”**.

### C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung dimana penelitian ini mencakup metode-metode yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung.

Dari fokus ini dibagi menjadi beberapa subfokus yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia
2. Kinerja Karyawan pada LAZ Inisiatif Zakat Indonesia

---

<sup>13</sup> Hasil Dokumentasi, Inisiatif Zakat Indonesia, 12 Januari 2022

<sup>14</sup> Oktiana Zaida, wawancara Anggota kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung,

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan dan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan :

Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan menjadi dua, antara lain:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI).

##### 2. Manfaat Praktis

a. Membantu dalam mengambil keputusan terutama dalam gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI).

b. Membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya untuk LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Untuk Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat kita jumpai di berbagai situs web diantaranya sebagai berikut:

Muhammad Ulul Ilmi dengan judul "*Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil*". Penelitian ini menyimpulkan peran pemimpin dalam menentukan arah dalam suatu organisasi memang sangat dibutuhkan, dan pemimpin yang baik bukan soal pemaksaan atau dominasi melainkan tentang kepada ketegasan yang bijak serta mempunyai proses perencanaan pemimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dengan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini cara yang digunakan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah selalu memotivasi karyawannya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikannya, tidak hanya menyuruh akan tetapi memberikan contoh kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada biro administrasi kemasyarakatan sekretaris daerah propinsi Jawa Timur ialah demokratis ini dapat dilihat dari

kesesuaian terbanyak dari indikator yang ada di dalam gaya ini di antaranya sebagai berikut : pemimpin bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, keputusan dibuat bersama antara pemimpin dan bawahan, tanggung jawab organisasi di pikul bersama dan lain sebagainya.<sup>15</sup>

Rini Hapsah Sari, Npm 1441030146, Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas UIN Raden Intan Lampung. “*Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung*”. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat dari gaya dan metode yang dilaksanakan pemimpin terhadap karyawannya dimana telah dijelaskan oleh penulis pada bab IV, dalam penelitian ini gaya yang diterapkan adalah lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan transformasioanal itu dapat dilihat bagaimana cara pemimpin memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi misi dan strategi organisasi, dan saat pemimpin memberi perintah kepada karyawannya tanpa ada tekanan dari pemimpin, namun pemimpin juga menggunakan gaya demokratis dimana terlihat dari pemimpin mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah menjaga komunikasi atasan dan bawahan sehingga terjalin hubungan yang erat terhadap karyawan dan atasan, memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selalu menyelesaikan masalah dengan cara musyawarah sehingga karyawan merasa dihargai dalam berpendapat<sup>16</sup>

Indah Anglami “*Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*”. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwasannya pengaruh gaya pemimpin terhadap kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dimana pemimpin yang baik akan memberikan yang terbaik untuk menjamin kinerja karyawan, dalam penelitian ini cara pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut pemimpin memberikan tugas secara langsung kepada karyawannya, pemimpin selalu menekankan kepada para karyawan akan pentingnya menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan sehingga tidak akan ada miskomunikasi, dan pemimpin menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam

---

<sup>15</sup> Mohammad Ulul Ilmi, *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil*, Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan, Vol. 4, No. 3, (2016)

<sup>16</sup> Rini Hapsah Sari, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan kinerja karyawan di PT Asurasnsi Syariah Al-Amin Cabang Lmpung*, Skripsi, Manajemen Dakwah UIN Raden Intan Lampung(2018)

kepemimpinannya adalah gaya demokrasi dimana pemimpin selalu mementingkan kerjasama yang solit antara atasan dan bawahan, dan tidak mengambil keputusan sendiri melainkan selalu mengadakan musyawarah dengan bawahannya.<sup>17</sup>

Dalam peneleitian yang telah penulis lakukan maka perbedaan antara dari setiap kajian penelitian terdahulu yang relevan adalah tempat atau lembaga yang telah diteliti oleh para peneliti yang terdahulu dan persamaan untuk penelitiannya adalah gaya kepemimpinan yang digunakan merupakan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana cara kepemimpinan tersebut banyak dilakukan oleh para pemimpin pada setiap lembaga dengan ciri-ciri yang telah dijelaskan oleh para peneliti.

## H. Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “*metode*” artinya yaitu cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dal “*logos*” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.<sup>18</sup>

### 1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dilakukan dengan penelitian lapangan. Pendekatan deskriptif yaitu sebuah penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam, dimana penelitian ini mengangkat data yang ada dilapangan, data tersebut berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka, laporan yang akan dikumpulkan akan berisi tentang kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan, Penelitian ini dilakuan kepada kepemimpinan pemimpin lembaga dan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

Maka dari itu peneliti harus aktif dalam melakukan pengumpulan data penelitian, yang akan dimaksudkan untuk mengetahui informasi tentang Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ IZI Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data di lapangan yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini maka penulis akan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Indah Anglalami, *Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabag Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunokasi Institut Agama Islam Negri Raden Intan, Lampung, (2016)

<sup>18</sup> Cholid Narbuko, Abu Achadi, *Metodologi Penelitian*, ( PT Bumi Aksara : Jakarta, 2015), hal. 1

a. Metode Wawancara (Interview)

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.<sup>19</sup> Wawancara (interview) merupakan suatu proses pengumpulan data dalam bentuk tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik yang satu dapat melihat wajah satu dengan yang lain mendengarkan dengan telinganya dan merupakan dan merupakan alat pengumpulan data informasi tentang beberapa jenis baik yang terpendam maupun manifes.<sup>20</sup> Penulis menggunakan metode wawancara dengan jenis Interview bebas terpimpin, dengan membuat catatan panduan yang telah disesuaikan dengan persoalan penelitian sehingga data yang diperoleh dapat mencakup yang dibutuhkan penulis.

Adapun yang akan diteliti dengan metode wawancara ini adalah tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan itu sendiri, cara melakukannya dengan proses tanya jawab dengan pemimpin maupun karyawan. Metode penelitian wawancara ini dilakukan guna mendapatkan sumber data dan informasi terkait dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>21</sup> Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi non partisipan dimana peneliti tidak harus berpartisipasi dalam aktivitas lembaga, peneliti hanya mengamati saja. Metode observasi yang dilakukan oleh penulis bertujuan agar mempermudah penulis mendapatkan data tentang proses gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.<sup>22</sup> Metode ini sebagai metode bantu untuk menggali data sejarah berdirinya LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, struktur kepengurusan dan lain-lain.

Metode ini membantu untuk menggali data sejarah berdirinya lembaga, struktur kepengurusannya dan lain sebagainya.

---

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, (Alfabeta: Bandung, 2015), hal.145

<sup>21</sup> Sumardi Suryabrata, *Metologi penelitian* (Rajawali Pers: Jakarta, 2015), hal.136

<sup>22</sup> Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, (UGM Press : Yogyakarta, 1992), hal.72



### 3. Teknis Analisis Data

Untuk melakukan analisis data di mulai dengan pengumpulan data yang telah di dapat dari berbagai sumber dan lapangan, dan menelaah seluruh data yang telah tersedia dari berbagai sumber, yaitu hasil wawancara, pengamatan yang telah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi dan resmi yang telah di dapat kan, gambar, foto, dan sebagainya.<sup>23</sup> Analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis deskriptif kualitatif dengan menggambarkan dan menjabarkan secara jelas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung sesuai fakta yang ada di lapangan.

### 4. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh atau yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.<sup>24</sup> Data primer disebut juga data asli atau data yang baru saja diperbaharui, peneliti harus mengumpulkan data primer ini secara langsung terjun kelapangan dengan teknik seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus dan lainnya untuk mendapatkan data yang valid, diambil dari pengurus LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung.

1. Pemimpin LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)
2. Karyawan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)
3. Karyawan Rumah Singgah Pasien LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI)

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang telah diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dengan berbagai sumber yang telah ada. Untuk data sekunder sendiri dapat ditemukan di berbagai web yang telah disediakan oleh lembaga ataupun dari buku, jurnal, laporan dan lain sebagainya.

## I. Sistematika Pembahasan

Untuk mudah memahami penelitian ini maka peneliti akan membagi dalam lima bab dimana masing-masing bab akan dijabarkan sesuai dengan isi bab tersebut dan pastinya akan berkaitan dengan bab yang lainnya;

---

<sup>23</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2016) ,hal. 149

<sup>24</sup>Sandu siyoto, dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, ( Literasi Media Publishing: Yogyakarta, 2015), hal. 68

BAB I : Pendahuluan, terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, focus dan sub focus, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian dahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

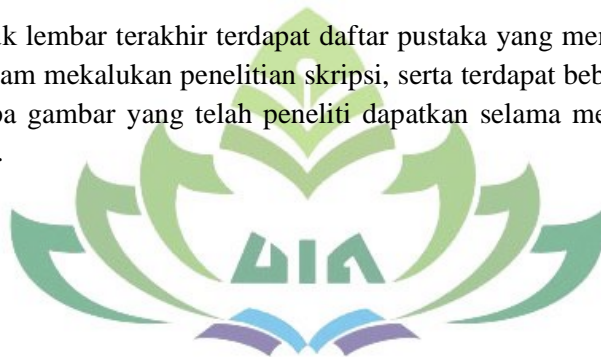
BAB II : Landasan teori yang terdiri dari : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, dan LAZ Insiatif Zakat Indonesia (IZI)

BAB III : Gambaran Umum Objek penelitian terdiri dari Sejarah berdirinya, lokasi, Visi Misi, Kondisi sarana dan prasarana, Struktur Organisasi dan Program Lembaga.

BAB IV : Membahas tentang hasil penelitian, dalam bab ini akan menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZ Insiatif Zakat Indonesia (IZI) di Cabang Lampung.

BAB V : Bab akhir penutup dan akhir dari penelitian yang ber isikan tentang kesimpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian yang sudah dilakuan peneliti.

Untuk lembar terakhir terdapat daftar pustaka yang menjadi referensi bagi peneliti dalam mekalukan penelitian skripsi, serta terdapat beberapa dokumentasi yang berupa gambar yang telah peneliti dapatkan selama melakukan penelitian dilapangan.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat disimpulkan, sebagai berikut : Gaya kepemimpinan yang diterapkan di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dimana cara pemimpin memeberikan tugas kepada karyawannya secara baik yang dimana tidak ada unsur keterpaksaan, pemimpin selalu mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan suatu masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan lembaga, dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin juga memberikan para karyawannya untuk lebih mengeksplor masing-masing individunya, dengan cara memeberikan setiap karyawan kesempatan dalam menyampaikan setiap pendapatnya dalam setiap melakukan musyawarah.

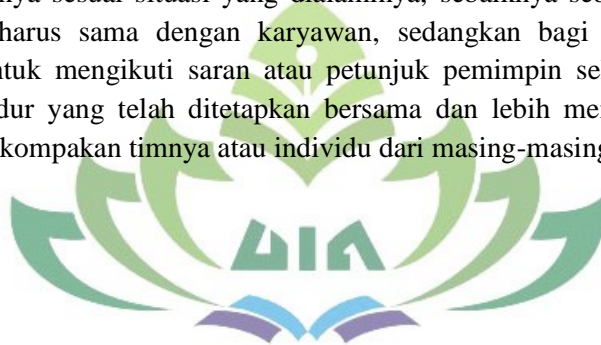
Pada gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan bapak Agus, dalam peningkatan kinerja karyawan, jelas terlihat dari metode yang diterapkan oleh pemimpin cabang IZI, mulai dari lembaga yang telah mendapatkan akreditas dari badan zakat, dan Laz Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung telah mendapatkan beberapa penghargaan diantaranya menjadi lembaga zakat terbaik pada tahun 2018 dan 2022, penghargaan dari, selain mendapatkan beberapa penghargaan LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung juga telah meningkat dimana terlihat dari beberapa mitra yang telah bekerja sama dengan LAZ IZI dan telah membantu masyarakat yang tidak mampu, diberbagai daerah Lampung, selain itu dimana dampak manfaat dari rumah singgah pasien yang dapat membantu pasien yang diharuskan rawat inap akan tetapi kurangnya biaya, rumah singgah pasien dapat membantunya.

Hal ini secara tidak langsung bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan sangat terpengaruh oleh gaya kepemimpinan yang dipakai oleh bapak Agus selaku kepala cabang LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampug, gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu demokratis yang sangat berpengaruh dalam kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh bapak Agus sebagai pemimpin cabang IZI, yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan cara bapak agus bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah lembaga, selalau mementingkan masalah lembaga dari pada masalah pribadi, memeberikan kesempatan karyawannya dalam menyampaikan pendapat, dan mengambil keputusan sesuai tujuan lembaga, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung yang dimana dapat dilihat dari beberapa

penghargaan yang didapatkan oleh LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, bertambahnya mitra kerja yang telah bekerja sama dengan IZI dan masyarakat yang telah mendapatkan bantuan dari LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung.

## **B. REKOMENDASI**

Walaupun perubahan kinerja karyawan lebih baik karena pengaruh gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, dimana pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, akan tetapi masih ada banyak hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, menurut saran penulis hendaknya bagi pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tidak hanya satu gaya kepemimpinan, akan tetapi memilih sesuai dengan kondisi dan situasi yang dialami oleh pemimpin, yang dimana dalam suatu situasi yang diharuskan menggunakan gaya kepemimpinan yang lain, maka pemimpin dapat menggunakannya sesuai situasi yang dialaminya, sebaiknya sebagai pemimpin waktu kerja harus sama dengan karyawan, sedangkan bagi para karyawan hendaknya untuk mengikuti saran atau petunjuk pemimpin selama itu sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan bersama dan lebih meningkatkan lagi kinerja dan kekompakan timnya atau individu dari masing-masing bidang.



## Daftar Pustaka

- Al-Banjari Rachmat Ramadhan, Prophetic Leadership, Diva Press, Yogyakarta, 2008
- Anoraga Pandji, Manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta, 2004
- Atohillah Anthon, Dasar-dasar Manajemen, Pustaka Setia, Bandung, 2010
- Bangun Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pt. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2012
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya, Diponegoro, Bandung, 2010
- Hadi Sutrisno, Metodologi Research, UGM Press : Yogyakarta, 1992
- Hasibuan Melayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung, Jakarta, 2000
- Kartono Kartini, Lingkungan Kerja, CV. Rajawali, Jakarta, 2001
- , Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta, 2002
- Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya, Diponegoro, Bandung, 2010
- Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdaarya, Bandung, 2005
- Moleong Lexy J, Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2016
- Moeherrino, Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Narbuko Cholid, Achadi Abu, Metodologi Penelitian, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Prawiro Sentono Suyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE : Yogyakarta, 2008
- P Sondang Siagian, Kepemimpinan Teori dan Penanganannya, Gramedia Pustaka, Jakarta, 1999
- , Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 2009
- , Teori dan Praktek Kepemimpinan
- Rafi Issa Beekun, Etika Bisnis Islam, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004
- Rivai Veitzhal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Pratek, Edisi Tiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

- \_\_\_\_\_, Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke-21, PT, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2004
- \_\_\_\_\_, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Rajawali Perss, Jaarta, 2012
- \_\_\_\_\_, Mulyadi Dedi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Rajawali Perss, Jakarta, 2013
- Simmamora Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 1, STIE YPN, Yogyakarta, 2000
- Siyoto Sandu, Sodik Ali, Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media Publishing, Yogyakarta, 2015
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung, 2015
- Surya Brata Sumardi, Metologi Penelitian, Rajawali Perss, Jakarta, 2015
- Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Karisma Putra Utama, Jakarta, 2009
- Tewal Bernhard , Adolfina, Perilaku Organiasi, CV. Patra Media Grafindo : Bandung, 2017
- Thoha Miftah, Kepemimpinan dalam Manajemen, Raja Grafindo, Jakarta, 2007
- \_\_\_\_\_, Kepemimpinan dalam Manjemen, Rajawali Perss cetakan 16, Jakarta, 2012
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Perss, Jakarta, 2013

#### Jurnal

- Andi Mulyan, Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng, Jurnal JIME, Vol. 3, No. 1, 2017
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Adminitrasi Publik, Vol. 3, No. 7, 2017
- Chusminah SM, R Ati Haryati, Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan, Jurnal Sekertari dan Manajemen, Vol. 3, No. 1 2019
- I Komang Gede, Putu Saroyeni Piartini, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan

Sukawati Gianyar, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 4, 2018

Kurniawan DP, Mohd. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan Dimas Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, No 1, 2018

Moh Amin, *Kepemimpinan Dalam Islam*, *Jurnal Resolusi*, Vol. 2, No. 2, 2019

Mohammad Ulul Ilmi, Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan*, Vol. 4, No. 2, 2016

Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 42, No. 1, 2017

Rodi Syafrizal, Analisis Islamic Human Resources berdasarkan Metode Masalah Scorecard, *Jurnal Eonomi Islam*, Vol. 2, No. 2, 2019

Ryani Dhayan Parashakti, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Karywan pada Bank BJB Cabang Tanggerang, *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1, 2019

Suprihati. Analisis Faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen, *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, 2014

Susi Marta Tambunan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan, *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 2019

#### Web

Ilmu, Macam dan Jenis Gaya Kepemimpinan, dalam : <http://organisasi.org/jenis/-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebad-manajemen-sumber-daya-manusia> (diakses pada 14 Maret 2020)

<https://izi.or.id.10-01-2022/19:45>

#### Wawancara

Agus Rin Irawan, Kepala Cabang, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 12 Januari 2022

Adriansyah, Anggota Pendayagunaan Zakat, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022

Dayu Renanda Shanti, Anggota Pendayagunaan Zakat, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022

Desliyani Natali, Anggota Bidang Kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022

Fahri Galang, Anggota Bidang Rumah Singgah Pasien, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 18 Januari 2022

Fajar Maulana Ibrahim, Anggota Bidang Kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022

Haslinda Yusuf, Kepala Bidang Kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 12 januari 2022

M. Andi Efendi, Anggota Bidang Rumah Singgah Pasien, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 05 April 2022

- Muhammad Asrofi, Anggota Pendayagunaan Zakat, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022
- Novita Sari, Anggota Bidang Keuangan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 12 Januari 2022
- Oktiana Zaida, Anggota Bidang Kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022
- Renaldi, Anggota Bidang Rumah Singgah Pasien, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 05 April 2022
- Salimin, Anggota Bidang Rumah Singgah Pasien, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 05 April 2022
- Try Lestari, Anggota Bidang Kemitraan, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 04 April 2022
- Tomy Yeongky, Kepala Pendayagunaan Zakat, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Lampung, Wawancara, 12 Januari 2022

