

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS PANTI ASUHAN TIARA PUTRI DI KELURAHAN KORPRI
RAYA KECAMATAN SUKARAME KOTA BANDAR LAMPUNG**

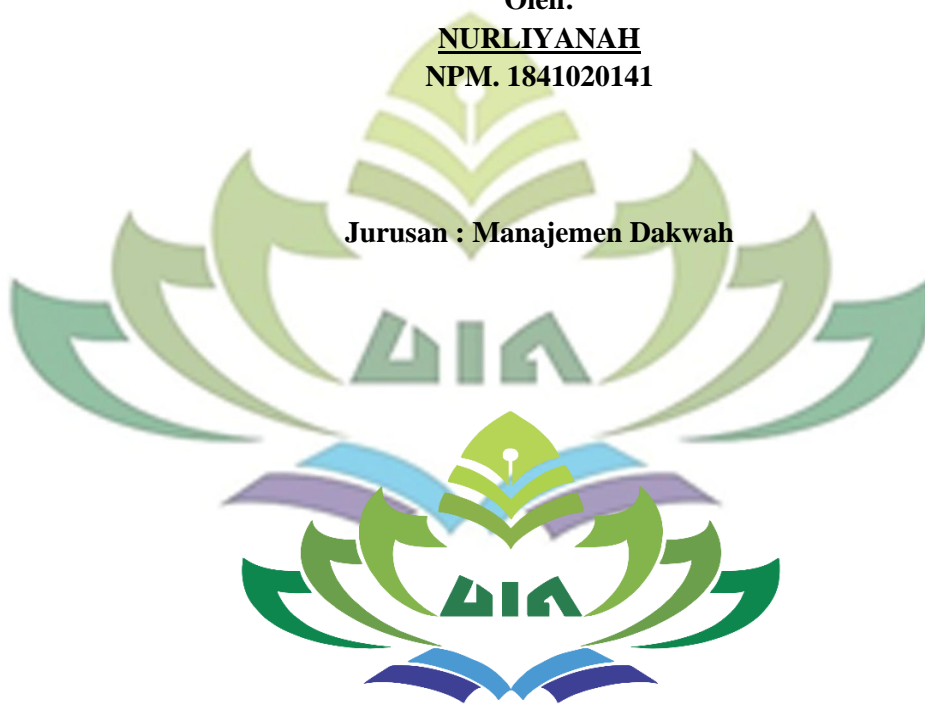
Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar
Sarjana S1 dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

NURLIYANAH
NPM. 1841020141

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENGURUS PANTI ASUHAN TIARA PUTRI DI KELURAHAN KORPRI
RAYA KECAMATAN SUKARAME KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:
NURLIYANAH
NPM. 1841020141

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
Pembimbing II : Hj. Rodiyah, S. Ag, M.M

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/2022 M**

ABSTRAK

Pertumbuhan suatu panti asuhan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya karena pemimpin merupakan elemen yang sangat penting keberadaan serta kedudukannya dalam suatu lembaga sosial keagamaan atau panti asuhan. Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan setiap kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan manajemen dan prestasi kerja yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi karyawan atau bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinannya, jika pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat banyak tidak akan dikerjakan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas, diperlukan adanya kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif yang mampu mempengaruhi tindakan dari karyawan atau bawahannya, dengan kata lain pemimpin harus dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi serta mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dan sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun pokok masalah yang diajukan adalah Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Adapun metodologi penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pengurus Panti Asuhan Tiara Putri dan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa dokumen maupun arsip-arsip Panti Asuhan Tiara Putri. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. penelitian ini dianalisa menggunakan analisa kualitatif yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan orang-orang dan prilaku yang diamati. Dari hasil temuan di lapangan penulis mengetahui bahwa Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung adalah cenderung lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional itu terlihat dari cara ketua yang menentukan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi lembaga dan saat ketua memberi perintah terhadap para pengurus dalam pekerjaan tanpa ada tekanan. Namun pimpinan juga menggunakan gaya demokratis. Terlihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung adalah cenderung lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional itu terlihat dari cara ketua yang menentukan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi lembaga dan saat ketua memberi perintah terhadap para pengurus dalam pekerjaan tanpa ada tekanan. Namun pimpinan juga menggunakan gaya demokratis. Terlihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pengurus, Panti Asuhan

ABSTRACT

The growth of an orphanage is influenced by its leadership style because the leader is a very important element in its existence and position in a socio-religious institution or orphanage. In an organization, success or failure in carrying out tasks and carrying out every work is influenced by leadership, through leadership and supported by adequate organizational capacity, then good management and work performance will be realized, otherwise leadership weakness is one of the causes of the collapse of the organization's performance. . In an organization employees or subordinates work always depends on the leader, if the leader does not have the ability to lead, then the tasks that are very much will not be done well. To be able to realize and carry out the tasks, it is necessary to have a leader who is able to direct employees in accordance with the goals that have been set. An organization needs effective leadership that is able to influence the actions of its employees or subordinates, in other words the leader must be able to influence morale and job satisfaction, security, quality of work life and level of achievement of an organization and be able to direct his subordinates towards organizational goals. This type of research is a field research (Field Research) and the nature of this research is descriptive qualitative. The main problem posed is how is the leadership style in improving the performance of the Tiara Putri Orphanage in Korpri Raya Village, Sukarame District, Bandar Lampung City. The purpose of this research is to determine the leadership style in improving the performance of the Tiara Putri Orphanage in Korpri Raya Village, Sukarame District, Bandar Lampung City. The methodology of this research is the primary data source and secondary data source. The primary data sources in this study were the administrators of the Tiara Putri Orphanage and the secondary data sources in this study were documents and archives of the Tiara Putri Orphanage. Data collection methods that the author uses are interviews, observation, and documentation. This research is analyzed using qualitative analysis which produces data in the form of written or spoken words of people and observed behavior. From the findings in the field, the author knows that the leadership style in improving the performance of Tiara Putri Orphanage employees in Korpri Raya Village, Sukarame District, Bandar Lampung City is inclined to be more of a transformational leadership style, it can be seen from the way the chairman determines the plan for major and directed changes to the vision, mission and the strategy of the institution and when the chairman gives orders to the administrators in their work without any pressure. But the leadership also uses a democratic style. It can be seen from the leadership that prioritizing deliberation and making decisions in accordance with organizational goals. The conclusion of this study is that the leadership style in improving the performance of Tiara Putri Orphanage employees in Korpri Raya Village, Sukarame District, Bandar Lampung City is more inclined to a transformational leadership style that can be seen from the way the chairman determines the plan for major and directed changes to the vision, mission and strategy. institution and when the chairman gives orders to the administrators in their work without any pressure. But the leadership also uses a democratic style. It can be seen from the leadership that prioritizing deliberation and making decisions in accordance with organizational goals.

Keywords: Leadership Style, Management Performance, Orphanage

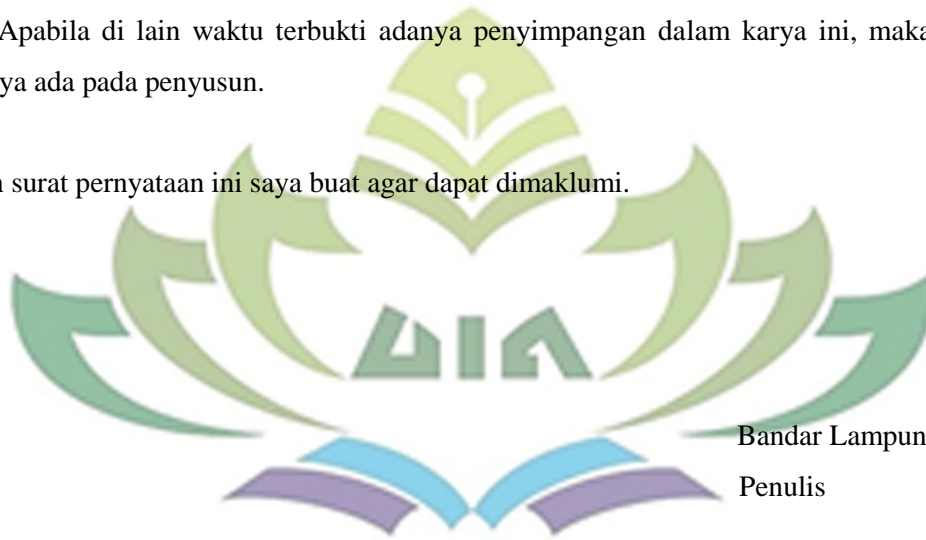
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURLIYANAH
NPM : 1841020141
Jurusan/prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran 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, 24 Juni 2022

Penulis

NURLIYANAH

NPM. 184102014

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Gaya Kepemimpinsn Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Panti Asuhan Tiara Putri Di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung**

Nama : **Nurliyanah**

NPM : **1841020141**

Jurusan : **Manajemen Dakwah**

Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
NIP. 196104091990031002

Pembimbing II



Hj. Rodiyah, S.Ag.MM
NIP. 197011131995032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I
NIP. 197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎ (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Panti Asuhan Tiara Putri Di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung” disusun oleh Nurliyannah, NPM:1841020141, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jum’at, 16 September 2022 pukul 13.00 – 14.30 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I

(...)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I

(...)

Penguji I : Badarudin, S.Ag., M.Ag

(...)

Penguji II : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, S.i

(...)

Penguji Pendamping : Hj. Rodiyah, S. Ag, MM

(...)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



**Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001**

MOTTO

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاخُذْ بِالنَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ
الْحِسَابِ

Artinya: Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara 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. Shad 38;26-



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga kita masih tetap bisa menikmati alam ciptaan-Nya. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karenanya kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Adapun judul skripsi ini adalah “ **Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung**”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta yaitu Ayahanda zakaria dan Ibunda sunayah, Abah Jumar yang senantiasa selalu memberikan do'a, semangat dan kasih sayang terhadap saya, terimakasih atas semua pengorbanan yang tiada henti bekerja keras untuk membiayai saya kuliah, yang selalu berjuang mendidik dan memotivasi saya sehingga saya bisa berada ditahap ini. Semoga ayah dan ibu senantiasa selalu diberikan kesehatan serta panjang umur oleh Allah SWT dan kebahagiaan dunia akhirat.
2. Kakak saya yang telah memberikan , semangat berupa doa dan uang jajan serta senyum semangat untuk saya.
3. Adik saya Ade Setiawan, Fariz, yang selalu memberikan senyum semangat untuk saya.
4. Panti Asuhan Tiara Putri, pengurus serta adik-adik panti , yang telah mengizinkan dan membantu saya dalam pengambilan data penelitian sebagai tugas akhir perkuliahan
5. Nuraeni Atu, Udo, Iyay, Kak Ido, Adin, Kak Eci, Mba Dian, Kak Wawan, Abah, Umi, Uwa Ros, semua orang yang sayang sama saya yang telah mendukung saya menyelesaikan pendidikan jenjang S1 dari segi moril dan material sehingga menyelesaikan pendidikan ini.

Tidak lupa skripsi ini saya persembahkan kepada Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi pada prodi Manajemen Dakwah.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurliyanah, dilahirkan di Bengkulu pada tanggal 28 September 1998, anak dari 4 bersaudara dari pasangan Jumar dan Sunayah. Adapun pendidikan yang penulis tempuh diantaranya:

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Legundi Lampung Selatan 2004-2011
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI 6 Bandar Lampung 2011-2013
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) YP 57 Bandar Lampung 2013-2017
4. Melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung jurusan Manajemen Dakwah sejak tahun akademik 2018/2019.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Adapun organisasi yang penulis ikuti diantaranya:

UKM BAPINDA Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Dakwah



Bandar Lampung, 24 Juni 2022

Penulis,

NURLIYANAH

NPM.1841020141

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga kita masih tetap bisa menikmati alam ciptaan-Nya. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada teladan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan karenanya kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Adapun judul skripsi ini adalah “ **Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung**”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Serta Bapak Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bunda Hj. Rodiyah, S.Ag, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing dan memberi saran yang menunjang terkait penelitian hingga proses penyusunan skripsi selesai.
4. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama proses menyelesaikan studi.
5. Keluarga besar perpustakaan UIN Raden Intan Lampung atas perkenankannya penulis meminjam buku sebagai literature yang dibutuhkan.
6. Keluargaku, Ibu dan Bapak selalu memberikan dukungan dan doa agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat saya Muhammad Alwan, Elsa, Novi, Ajeng, Oca, Anis, temen-temen KKN kelurahan Korpri Raya, Yang selalu memberi semangat dan motivasi dengan masukan, yang membantu saya menghilangkan kejenuhan dan mendapatkan referensi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga besar Solahudin Aliun, yang telah memberikan doa, dan dukungan, sering ngajak saya jalan-jalan di Lampung sampai ke Bogor, Bandung, makan-makan, belanja agar tidak stres dalam mengerjakan skripsi.
9. Keluarga besar Eri Wanda yang telah memberikan dukungan moril dan materil.

10. Kakak tersayangku Nuraeni dan adik-adik ku, Ade dan Faiz serta ponakan tercinta Rangga dan Rain yang selalu mendoakan, mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus, yang selalu menghiburku disaat masa-masa sulit serta memberi dukungan dalam bentuk moril dan materil.
11. Seluruh teman-teman MD kelas A angkatan 2018 semoga kita semua sukses di masa depan.
12. Teruntuk bangtan, Namjoon, Jin, Yoongi, Hobi, Jimin, V, Jongkook yang telah memberikan semangat, serta lagu- lagu yang menemani saat revisi.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis disebutkan satu persatu yang turut serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya atas jasa dan bantuan semua pihak, baik berupa moril maupun materil penulis panjatkan do'a semoga Allah SWT membalasnya dengan imbalan pahala yang berlipat ganda dan menjadikan sebagai amal jariyah yang tidak pernah surut mengalir pahalanya, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan berkah bagi penulis dan semua pihak.

Bandar Lampung, 24 Juni 2022

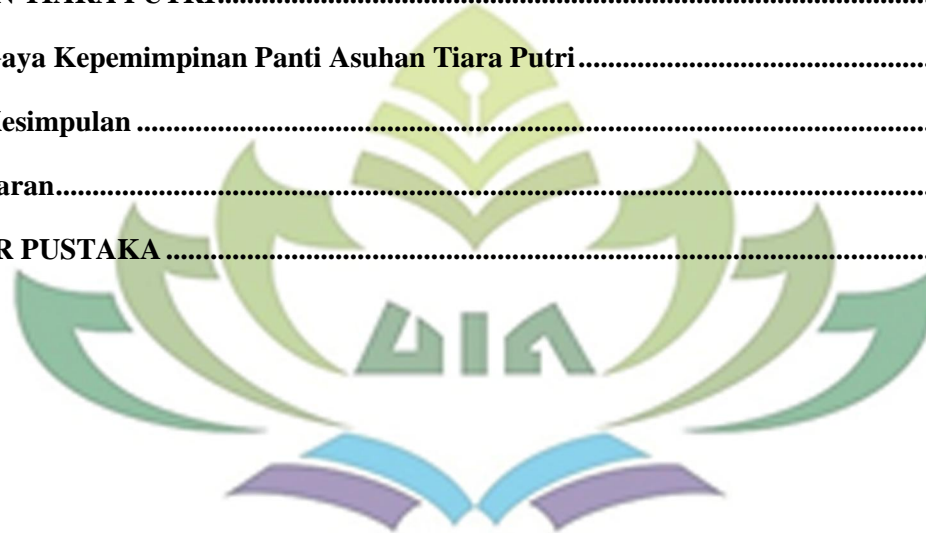
Penulis



OUTLINE

HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Sub Fokus.....	3
D. Rumusan Masalah.....	3
E. Tujuan Penelitian.....	3
F. Manfaat Penelitian.....	3
G. KajianTerdahulu Yang Relevan.....	4
H. Metode Penelitian.....	6
I. Sistematika Pembahasan	8
BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI	10
A. Gaya Kepemimpinan	10
1. Definisi Gaya Kepmimpinan	10
2. Macam- macam teori gaya kepemimpinan.....	11
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan	14
4. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan	15
5. Kepemimpinan dalam Islam	15
6. Syarat-syarat pemimpin dalam Islam	17
B. KINERJA.....	20

1. Definisi Kinerja.....	20
2. Indikator kinerja	22
3. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	23
4. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja	26
BAB III PANTI ASUHAN TIARA PUTRI DI KELURAHAN KORPRI RAYA KECAMATAN SUKARAME KOTA BANDAR LAMPUNG	27
A. Gambaran Umum Panti Asuhan Tiara Putri.....	27
B. Kepemimpinan Panti Asuhan Tiara Putri Korpri Raya, Bandar Lampung.....	31
C. Kinerja Pengurus Panti Asuhan Tiara Putri.....	33
BAB IV GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PANTI ASUHAN TIARA PUTRI.....	35
A. Gaya Kepemimpinan Panti Asuhan Tiara Putri.....	35
1. Kesimpulan	39
2. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

“Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung” Maka perlu ditemukan beberapa pengertian berkenaan dengan variabel tersebut. Untuk menjelaskan pokok persoalan dan menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami sebuah judul, maka adanya penegasan judul agar dapat memiliki kesatuan pemahaman yang sama terhadap skripsi ini berjudul **Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung**.

Gaya Kepemimpinan menurut Andrew J. Dubrin adalah “Sebuah pola khas dari perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan saat berhadapan langsung dengan anggota kelompok.¹ Atau dapat juga diartikan suatu seni tentang cara untuk memengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan, dan kegiatan untuk mencapai tujuan pimpinan.²

Melihat dari keadaan dari fenomena saat ini di suatu lembaga, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan di suatu lembaga. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang benar serta sesuai dengan keadaan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pengurus panti asuhan tiara putri. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pengurus suatu organisasi itu sendiri, maka dengan demikian bisa dikatakan pemimpin tersebut telah berhasil menjalankan tugas, perannya dengan baik dan tepat.

Kinerja merupakan hasil yang dipeloreh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.³ Kinerja juga merupakan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.⁴

Pengurus Panti Asuhan Adalah orang-orang yang bekerja di sebuah lembaga yang sifatnya terstruktur.⁵ Pengurus yang dimaksud penulis adalah orang-orang yang bekerja dan mengabdikan diri di Panti Asuhan. Sedangkan Panti Asuhan adalah suatu lembaga usaha kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk mengasuh dan membimbing serta memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak terlantar dengan melaksanakan penyantunan dan pengentasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti orang tua/wali anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi pengembangan kepribadiannya sesuai dengan yang diharapkan sebagai bagian dari generasi penerus cita-cita bangsa dan sebagai insan yang akan turut serta aktif dalam bidang pembangunan sosial.⁶ Dalam penelitian ini panti asuhan yang dimaksud adalah Panti Asuhan Tiara Putri yang beralamat di Blok B12 No 25 Korpri raya, kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

¹ Andrew J Dubrin, *The Complete Ideal's Gindes Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), 114.

² Ibnu Syami, *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 138.

³ Fahmiirham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandaung: Alfabeta, Cv. 2011), 2.

⁴ <https://id.wikipedia.org/wiki/>

⁵ Juwahir Tuntowi, *Unsur- Unsur Manajemen Pustaka Ajaran Al- Quran*, Pustaka Al-Husna Jakarta, 1987), 34.

Berdasarkan studi tentang pengertian- pengertian diatas maka yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri , sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang telah diberikan.

B. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan suatu panti asuhan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya karena pemimpin merupakan elemen yang sangat penting keberadaan serta kedudukannya dalam suatu lembaga sosial keagamaan atau panti asuhan. Gaya kepemimpinan panti asuhan merupakan faktor utama dalam kemakmuran Panti Asuhan Tiara Putri. Gaya kepemimpinan yang efektif akan memacu peningkatan para kinerja pengurus dan santri dalam melaksanakan aktivitas agama dan sosial yang ada di panti. Jika para santri tidak memiliki potensi atau kreativitas apapun, disitulah peran pemimpin dalam mempengaruhi pengurus untuk melakukan hal yang bermanfaat.

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan setiap kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan manajemen dan prestasi kerja yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja organisasi tersebut.⁷ Semangat pemimpin panti asuhan Tiara Putri patut diajukan jempol dalam pembangunan tempat yang layak bagi para santri. Kinerja merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang ditentukan, melalui proses kerja sesuai yang direncanakan perusahaan.

Dalam suatu organisasi karyawan atau bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinannya, jika pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat banyak tidak akan dikerjakan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas, diperlukan adanya kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan atau bawahan tentunya menyesuaikan dengan arahan pemimpinnya.

Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang efektif yang mampu mempengaruhi tindakan dari karyawan atau bawahannya, dengan kata lain pemimpin harus dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi serta mampu mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Kemudian timbul pertanyaan yang membuat seseorang menanyakan apakah kepemimpinan efektif itu ada didiri semua orang, bila diajukan pertanyaan seperti itu selaku penulis saya menjawab bahwa kepemimpinan yang efektif mempunyai sifat dan kualitas tertentu. Organisasi akan sukses apabila memiliki pemimpin yang mempunyai visi yang bagus untuk kedepannya sehingga mampu menjwab perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Pimpinan akan sukses apabila didukung oleh karyawan atau bawahan yang mempunyai kinerja yang baik dan sebaliknya karyawan atau bawahan akan mempunyai kinerja yang baik apa bila memiliki pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi baik itu berorientasi bisnis maupun publik begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian, kepemimpinan memegang peran kunci dalam menjalankan atau mencapai strategi tujuan organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan seseorang sebagai panutan, contoh menginspirasi dan yang mengevaluasi dan memotivasi bisa kita sebut yaitu seorang pemimpin, untuk memimpin perusahaan atau organisasi dibutuhkan pemimpin yang ideal yaitu gaya pemimpin dalam yang mampu mengatur dan menegendalikan bawahannya. Serta seorang pemimpin memiliki peran yang besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai target atau tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola kinerja perusahaan yang pada akhirnya mempengaruhi

⁷ Istianto, Bambang. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2009) 2.

kinerja pengurus yang mampu membangun loyalitas dan kepercayaan pengurus. Mengingat pentingnya kinerja dalam suatu lembaga pemimpin perlu membina hubungan baik antara pemimpin dan bawahan dan membangun motivasi bawahannya.⁸ Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan kinerja pengurus atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Produktifitas kinerja pengurus dipengaruhi oleh motivasi, bimbingan, nasihat seorang pemimpin, sehingga dengan sendirinya kinerja pengurus akan meningkat dengan sendirinya.

Panti Asuhan merupakan fenomena sosial keagamaan yang dituntut menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih direncanakan, dipersiapkan sebelumnya. Dengan demikian untuk penelitian ini maka peneliti memilih Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Yang dipimpin oleh Bunda Dian Puspita Sari, S. Kom.

Dalam hal ini peneliti tertarik memilih judul ini dikarenakan permasalahan peningkatan kinerja pengurus relatif rendah sehingga pentingnya untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pengurus. Gaya kepemimpinan juga merupakan pembahasan yang masih dianggap sangat menarik untuk terus menjadikan penelitian terlebih lagi jika dikaitkan dengan suatu lembaga sosial keagamaan, karena merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu penelitian ini sebelumnya tidak pernah diteliti atau dibahas oleh mahasiswa UIN Raden Intan Lampung khususnya jurusan Manajemen Dakwah.

C. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus Penelitian

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan fokus penelitian ini yaitu, Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung

2. Sub Fokus Penelitian.

Dari fokus penelitian diatas, maka dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitiannya Bagaimana peneliti hanya fokus pada Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pengurus dalam meningkatkan kinerja, peneliti merumuskan sub fokus penelitian sebagai berikut.

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

D. Rumusan Masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Dari hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan dengan penelitian yang lain dan sebagai penunjang untuk penelitian selanjutnya

⁸ Devid Roge Yuniar, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*, Jurnal Manajemen Dan Ewirausahaan 5, No 1, (2018): 9.

- b. Sebagai sumbangsih pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai ilmu manajemen dakwah tentang gaya kepemimpinan dalam manajemen bagi pembaca
2. Secara Praktis
 - a. Merupakan pengalaman yang berharga untuk mengembangkan wawasan keilmuan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Bagi Panti Asuhan Tiara Putri, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pengurus sehingga Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.
 - c. Sebagai syarat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi prodi Manajemen Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

G. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan tolak ukur agar terhindar dari plagiarisme, dimana sama-sama berkaitan mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Selvia Apriyana, NPM 1441030351 Mahasiswa Jurusan Manajemen dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2018, dengan judul Gaya kepemimpinan takmir mesjid dalam kemakmuran Masjid Baitul Amal di Kecamatan Panjang Bandar Lampung. Skripsi ini membahas gaya kepemimpinan yang digunakan takmir Masjid saat mencoba mempengaruhi pengurus, jamaah, dan masyarakat sehingga aktivitas Masjid Baitul Amal di Kecamatan Panjang Bandar Lampung dapat berjalan dengan optimal.⁹ Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Serta pada objek penelitian, dimana penelitian tersebut menjadikan Masjid Baitul Amal di Kecamatan Panjang Bandar Lampung sebagai objek. Sementara peneliti menggunakan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.
2. Abdul Rozak Hapriansyah, NPM 1441030049 Mahasiswa Jurusan Manajemen dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2020. Dengan judul skripsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Darul Ukhwah Indonesia Tour and travel di Bandar Lampung Skripsi ini membahas Keberhasilan gaya kepemimpinan yang dijadikan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan itu sendiri, gaya kepemimpinan berpengaruh besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Serta pada objek penelitian, dimana penelitian tersebut menjadikan Darul Ukhwah Indonesia Tour and travel di Bandar Lampung sebagai objek. Sementara peneliti menggunakan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.
3. Yuki Rohayati, Npm 1741030034, Jurusan Manajemen dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2021. Dengan judul skripsi Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah Baitul Maal wat Tamwil As-Syafi'iyah Gisting kabupaten

⁹Selvia Apriyana, *Gaya Kepemimpinan Takmir Mesjid Dalam Kemakmuran Masjid Baitul Amal Di Kecamatan Panjang Bandar Lampung* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), Skripsi.

¹⁰Abdul Rozak Hapriansyah, (*Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Darul Ukhwah Indonesia Tour And Travel Di Bandar Lampung*), Skripsi.

Tanggamus¹¹. Skripsi ini membahas gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala cabang Baitul Maal wat Tamwil As-Syafi'iyah agar tujuan dan Program selesai secara optimal menggunakan macam-macam gaya kepemimpinan yaitu Otoriter, Otokratis, Kharismatik, Transformasional, Laissez Faire, demokratis dan situasional Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Serta pada objek penelitian, dimana penelitian tersebut menjadikan Baitul Maal wat Tamwil As-Syafi'iyah Gisting kabupaten Tanggamus sebagai objek. Sementara peneliti menggunakan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

Penelitian di lokasi yang sama

1. Bobby Zoel Saputra, NPM 1641010054 Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul Komunikasi Dakwah Dalam Meningkatkan Kreativitas Anak Di Panti Asuhan Tiara Putri Bandar Lampung. Skripsi ini membahas proses komunikasi dan pesan-pesan komunikasi yang baik yang bersumber dari syariat- syariat ajaran Islam dan disampaikan oleh para pengasuh ke anak asuh di Panti Asuhan Tiara Putri ini, semua proses dan pesan komunikasi yang ada di panti asuhan diharapkan mampu merubah dan mempengaruhi pola pikir anak asuh sehingga dapat menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan diharapkan juga dapat menumbuhkan serta meningkatkan jiwa kreativitas mereka dalam bidang agama maupun umum.
2. Janika Sariyani dengan NPM 1541010040 Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi Pola Komunikasi Panti Asuhan Tiara Putri Sukarame Kota Bandar Lampung dalam membina akhlak. Skripsi ini membahas untuk mengetahui kondisi akhlak anak asuh Panti Asuhan Tiara Putri. Serta mengetahui bagaimana pola komunikasi pengasuh Panti Asuhan Tiara Putri Sukarame Bandar Lampung dalam membina Akhlak anak-anak asuhnya. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana fokus penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. Serta pada objek penelitian, dimana penelitian tersebut menjadikan Masjid Baitul Amal di Kecamatan Panjang Bandar Lampung sebagai objek. Sementara peneliti menggunakan Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

¹¹Yuki Rohayati, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kulaitas Pelayanan Kepada Nasabah Baitul Maal Wat Tamwil As-Syafi'iyah Gisting Kabupaten Tanggamus* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), Skripsi.

H. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode, sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

a. Jenis penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif (*Qualitative Research*). Metode penelitian kualitatif (*Qualitative Research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas social, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.¹²

Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, situasi, fenomena realitas sosial dimana manusia objek penelitian. Dalam hal ini peneliti langsung terjun kelapangan dalam mencermati secara intensif mengenai “Gaya kepemimpinan “ dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

b. Sifat Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan suatu kejadian peristiwa, dan kejadian yang terjadi sekarang¹³. Dengan demikian, maka penulis bermaksud hanya yang ditunjukkan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung.

2. Sumber data

a. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer adalah proses pengumpulan data secara langsung dan data diberikan kepada pengumpul data¹⁴ Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung, serta melakukan wawancara dengan pimpinan Panti Asuhan Tiara Putri dan beberapa pengurus dengan pertanyaan lisan maupun tertulis.

Dalam penelitian ini memperoleh data dan informasi secara langsung dengan menggunakan elemen-elemen yang telah ditetapkan sebagai populasi dan sampel. Data primer ini dikumpulkan oleh peneliti guna menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer ini dapat berupa individu maupun kelompok. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung. berjumlah 17 orang. Jadi keseluruhan data primer dalam penelitian ini berjumlah 17 orang.

Maka dalam hal ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu sehingga mampu memberikan informasi spesifik dan representatif tentunya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.¹⁵

Pengambilan sampel ini berdasarakan penilaian atau amatan seorang peneliti mengenai hal-hal dan ciri-ciri apa saja yang berkaitan dengan penelitiannya untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis memilih sampel pada pengurus Panti Asuhan Tiara

¹² Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung; Remajarsdakarya, 2007), 60.

¹³ Trianto, *Pengantar Penelitian Bagi Riset Penegmbangan Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta Kencana, 2010) 179.

¹⁴ Sugiono Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghaila Indonesia, 2005) 84.

¹⁵ Sugiyono *Metode Penelitian Pendidikan* (Prenada Media, *Metode Penelitian Pendidikan* (Prenada Media, 2016),

Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung dengan kriteria sebagai berikut.

1. Orang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung yaitu; 1 orang Ketua pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung
2. Kriteria yang diambil dari pengurus pengurus Panti Asuhan Tiara Putri di Kelurahan Korpri Raya, Kecamatan Sukarame, Kota Bandar Lampung adalah pengurus yang bertanggung jawab membidangi divisinya. Dan setiap pengurus atau ketua divisi diambil 1 orang dalam sampel, terdiri dari 1 orang wakil ketua, 1 orang sekretaris, 1 orang bendahara, 1 orang ketua bidang pendidikan dan keagamaan, 1 orang ketua bidang sarana dan kerumah tanggaan, 1 orang ketua bidang usaha dan kerjasama. Maka keseluruhan berjumlah 6 orang pengurus.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 7 orang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber atau jenis data yang bersala dari dokumen atau sumber- sumber lainnya. Dalam hal ini sumber data sekunder didapatkan penulis adalah data langsung dari orang- orang yang ada di Panti Asuhan Tiara Putri, yang asih memiliki kaitan dengan data- data yang diperoleh. Data Sekunder yang digunakan penelitian ini adalah bersala dari hasil dokumentasi data arsip Panti Asuhan Tiara Putri.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis gunakan metode sebagai berikut.

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih. Wawancara berguna untuk mendapatkan data tanpa dari tangan pertama (primer).¹⁶ Dalam penelitian ini penulis bertanya langsung kepada pengurus Panti Asuhan Tiara Putri mengenai kepemimpinan Panti Asuhan Tiara Putri, wawancara ini dilakukan dengan teknik wawancara tidak berstruktur, adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pegumpul datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan¹⁷.

b. Metode Observasi

Kegiatan yang setiap saat dilakukan. Dengan perlengkapan pancaindra yang dimiliki manusia terutama matadan telinga maka dalam setiap hari sering mengamati objek-objek disekitarnya.¹⁸

Terdapat 2 jenis observasi yaitu:

- 1) Observasi Partisipasi penelitian bagian dari kedaan alamiah dimana dilakukan observasi.
- 2) Observasi no partisipan yaitu dalam observasi ini peranan tingkah laku peneliti dalam kegiatan- kegiatan yang berkenaan dengan kelompok yang diamati kurang dituntu.¹⁹

¹⁶ Husaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* Edisi Kedua (Cet. I; Jakarta: Pt . Bumi Aksara, 2008),. 55.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Prenada Media, Metode Penelitian Pendidikan (Prenada Media, 2016), 320

¹⁸ Rachamat Kriyantono, *Tehnik Praktis Riser Komunikasi*, 108.

¹⁹ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Sosial*, (Bandaung : Pt Gramedia, 1996), 156.

Dalam hal ini, penulis menggunakan metode observasi non partisipan, untuk memperoleh data lengkap mengenai kondisi umum, lingkungan Panti Asuhan Tiara Putri.

c. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumen ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen. Data- data yang terkumpul melalui dokumentasi cenderung merupakan data sekunder.²⁰ Dalam hal ini dokumentasi yang dimaksud adalah dokumen yang berbentuk arsip yang berkaitan dengan pokok masalah yang mau diteliti yaitu Panti Asuhan Tiara Putri.

4. Metode Analisis Data

Adapun dalam hal ini peneliti melakukan analisis data dengan menggambarkan keadaan atau fenomena yaitu dengan memaparkan informasi-informasi yang aktual yang diperoleh dari Panti Asuhan Tiara Putri. Dalam penelitian ini menggunakan analisis paradigma kualitatif yang cenderung bersifat deduktif, yaitu sebuah penelitian yang berangkat dari pengetahuan umum menjadi khusus. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang yang tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Banyaknya jumlah data dan kompleksnya data, diperlukan analisis data melalui tahap reduksi. Tahap reduksi ini dilakukan untuk pemilihan relevan atau tidaknya data dengan tujuan akhir.

2. Penyajian Data

penyajian data juga merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data disusun secara sistematis dan mudah dipahami, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif bisa berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi 5 pembahasan yang terdiri dari 5 bab masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut.

1. BAB I. PENDAHULUAN

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan

²⁰ Husaini Usman Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*. 69.

2. BAB II. LANDASAN TEORETIK

BAB II Landasan teori gaya kepemimpinan, Faktor- faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, tugas dan fungsi kepemimpinan, kepemimpinan dalam islam, definisi kinerja, indikator kinerja, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor yang dipengaruhi kinerja.

3. BAB III. GAMBARAN UMUM

BAB III Gambaran umum Panti Asuhan Tiara Putri, serta sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi dan program.

4. BAB IV. HASIL PENELITIAN

BAB IV Membahas tentang hasil penelitian gaya kepemimpinan Panti Asuhan Tiara Putri.

5. BAB V. PENUTUP

BAB V penutup adalah akhir dari penelitian skripsi ini meliputi tentang kesimpulan dan saran, kemudian bagian akhirnya skripsi ini berisi tentang daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penelitian ini dan lampiran- lampiran selama melakukan penelitian.



BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Andrew J. Dubrin adalah “ Sebuah pola khas dan perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan saat berhadapan langsung dengan anggota kelompok.

²¹Berdasarkan pengertian diatas yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan yaitu suatu seni tentang perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan, keinginan, kemampuan dan kegiatan untuk mencapai tujuan.²² Gaya kepemimpinan merupakan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya kepada para pengikut. Dari pengertian diatas pola perilaku yang dimaksud adalah dalam pengertian dinamis yaitu gaya seorang pemimpin dapat berubah- rubah tergantung pada kuantitas dan kualitas para pengikut situasi dan budaya sistem sosialnya. Dalam hal ini pemimpin dapat menggunakan beberapa pola perilaku atau gaya yang berbeda dalam mempengaruhi pengikutnya.

Gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kesanggupan untuk berbuat baik.²³ Sedangkan kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan untuk mencapai tujuan pemimpin.²⁴ Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap, atau perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dengan berbagai kemampuan dan kesanggupan untuk mengarahkan keinginan dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian diatas, dapat dimengerti bahwa kepemimpinan merupakan agen perubahan yang perilakunya mempengaruhi orang lain baik secara langsung maupun paksa, sehingga keberhasilan suatu lembaga sosial keagamaan maupun komunitas dapat diukur dengan seberapa besar efektivitasnya gaya kepemimpinan panti dalam mempengaruhi kinerja atau penegurus untuk mencapai tujuan lembaga.

Adapun gaya kepemimpinan menurut Kartini kartono menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut.

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seseorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri- ciri didalamnya

b. Kebiasaan

Memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin

¹Andrew J Dubrin, *The Complete Ideal's Gindes Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009) 114.

² Ibnu Syami, *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 138.

³ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2009), 24.

⁴ Ibnu Syami, *Opcit*, 138.

bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Dekripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

d. Watak Watak seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat- sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.²⁵

2. Macam- macam teori gaya kepemimpinan

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan Otokratis adalah pemimpin bertindak dikantor terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin Otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang dari satu sumber, misal dari posisinya, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum.²⁶ Apa yang dilakukan pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas serta menuntut kepatuhan secara penuh dari bawahan, hal ini dikarenakan pemimpin tersebut menganggap dirinya sebagai sosok penting dan paling benar dalam sebuah tim atau kelompok.

Seorang pemimpin Otokratis ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri- ciri:

- 1) Menganggap organisasi sebagai miliok pribadi
- 2) Mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata
- 4) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- 5) Dalam tindakan sering menggunakan pendekatan yang menagndung unsur paksaan dan (bersifat hukuman)

b. Gaya kepemimpinan kraismatik

Kepemimpinan Kharismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Kepemimpinan Kharismatik memiliki hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Selain itu pula pemimpin kharismatik memiliki pengaruh yang kuat lantaran pengikutnya menyakini dan menerima secara total ide yang disampaikannya yang kadang melampaui batas nalar.²⁷

Adapun ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Kharismatik ialah:

- 1) Memiliki kewibawaan alami
- 2) Memiliki banyak pengikut
- 3) Memiliki kedisiplinan tinggi
- 4) Daya tarik yang metafisikal (kadang-kadang irrasional) terhadap para pengikutnya
- 5) Terjadi ketidaksadaran dan irrasional dari tindakan pengikutnya.

⁵ Sondang, (Jakarta: Pt Rineka Cipta,2004), 34.

⁶ Anton Atohillah,(Bandung: Pustaka Setia, 2010), 204.

⁷Emron Edison, Tohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 95.

c. Gaya Kepemimpinan Tranfomasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa.²⁸ Dengan gaya kepemimpinan tersebut, menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan. Gaya transformasional sangat bertolak belakang dengan gaya otokratis, karena gaya otokratis menjadikan anggotanya merasa tertekan dalam mengikuti perintah dari pimpinan, sedangkan gaya transformasional membuat anggotanya merasa terpanggil untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa ada tekanan dari atasan.

Beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional, sebagai berikut.

1) Memiliki strategi yang jelas.

Pemimpin melakukan dan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi, dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

2) Kepedulian.

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya dan memotivisny serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.

3) Merangsang anggota.

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.

4) Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk itu tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan disinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

5) Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin, menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggota untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.²⁹

d. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan patrenalistik yaitu pemimpin memiliki sifat kebabakkan, pemimpin bertindak sebagai seorang bapak yang selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batasbatas kewajaran.

Adapaun ciri-ciri pemimpin paternalistik ialah:

1) Pemimpin bertindak sebagai seorang bapak

2) Memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa

⁸ *Ibid.*, 98.

⁹ *Ibid.*, 99.

- 3) Selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan yang kadang-kadang terlalu berlebihan
- 4) Keputusan ada ditangan pemimpin, bukan karena pemimpin inginbertindak secara otoriter,tetapi karena keinginan dari pihak pimpinanyang ingin selalu memberi kemudahan kepada bawahan. Oleh karena itu, para bawahan jarang-jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kepada pimpinan. Pihak pimpinanpun jarang meminta saran dari bawahan.Karena keputusan ada di tangan pimpinan, maka pimpinan menganggap dirinya yang paling mengetahui segala macam persoalan.³⁰

e. Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat pula diartikan bahwa kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.³¹ Adapun ciri-ciri Pemimpin yang bergaya demokratis ialah:

- 1) Mengembangkan kreatifitas anak buah
- 2) Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan.
- 3) Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.
- 4) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 5) Mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya.
- 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan.
- 7) Memperluas kaderisasi agar anak buahnya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan.
- 8) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha B

f. Gaya Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya.³² Menurut Hersey dan Blanchard, kepemimpinan situasional adalah:

- 1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan
- 2) Jumlah dukungan sosio-emosional yang diberikan oleh pemimpin
- 3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau tujuan tertentu.

Konsep ini telah dikembangkan untuk membantu orang dalam menjalankan kepemimpinan dengan memerhatikan peranannya, yang lebih efektif dalam berinteraksi pemimpin dengan orang lain dalam kesehariannya. Dalam hal ini memengaruhi perilaku anggota dan pengurus, situasi merupakan salah satu faktor penting karena kepribadian seseorang yang dibawa dari lahir bisa berubah dengan adanya kondisi lingkungan seseorang

¹⁰Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), 202.

¹¹ Meheriono, *Op.Cit.*, 387.

¹²Gaya Kepemimpinan Situasional” (On-Line), Tersedia Di:[Http://Perilakuorganisasi.Com/Teori-Kepemimpinan-Situasional.Html](http://Perilakuorganisasi.Com/Teori-Kepemimpinan-Situasional.Html) (Di Akses Pada Tanggal 15 Februari 2022, Pukul 22. 21 WIB)

yang dibawa dari lahir bisa dengan adanya kondisi lingkungan yang berubah.³³ Terdapat empat gaya kepemimpinan dalam gaya situasional, yaitu:³⁴

- a) Instruksi yaitu perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan dirujuk sebagai instruksi karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sematamata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan, dan pelaksanaannya diawasi secara ketat oleh pemimpin.
- b) Konsultasi yaitu perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dirujuk sebagai konsultasi, karena dalam menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan banyaknya komunikasi dua arah dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian (control) atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.
- c) Partisipasi yaitu perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai partisipasi, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya 3 ini, pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, peran pemimpin adalah secara aktif mendengar. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar berada pada pihak pengikut. Hal ini sudah sewajarnya karena pengikut memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- d) Delegasi yaitu perilaku pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan. Sekarang bawahanlah yang memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas. Pemimpin memberikan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk melaksanakan pertunjukan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Jodeph Reitz, yang dikutip Nanang Fattah, faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

¹³“Gaya Kepemimpinan Situasional” (On-Line), Tersedia Di:
[Tp://Nugrahaavandhy.Blogspot.Co.Id/2012/05/Kepemimpinan-Kepemimpinan-Situasional.Html](http://Nugrahaavandhy.Blogspot.Co.Id/2012/05/Kepemimpinan-Kepemimpinan-Situasional.Html) (Di Akses Pada Tanggal 15 Februari 2022, Pukul 20. 21 WIB).

¹⁴“Gaya Kepemimpinan Dalam Gaya Situasional” (On-Line), Tersedia Di:
[Http://Belajarkepemimpinan.Blogspot.Co.Id/2008/10/Gaya-Kepemimpinan-Menurut-Pendekatan.Html](http://Belajarkepemimpinan.Blogspot.Co.Id/2008/10/Gaya-Kepemimpinan-Menurut-Pendekatan.Html) (Di Akses Pada Tanggal 15 Februari 2022, Pukul 23. 00 WIB)

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hak ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.³⁵

Berdasarkan faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu, suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

4. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Adapun tugas dan fungsi kepemimpinan ditandai dengan bermacam-macam sifat yang dikelompokkan sebagai berikut:³⁶

- a. *Capacity* meliputi : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan bicara, keaslian dan kemampuan nilai.
- b. *Achiefment* meliputi: Gelar kesarjanaan, pengetahuan keberhasilan dan olah raga
- c. *Responsibility* meliputi: Mandiri berinisiatif, tekun, agresif, percaya diri dan berkeinginan untuk maju
- d. *Participation* meliputi: Aktif, kemampuan bergaul, kerja sama, mudah menyesuaikan diri dan ketenaran
- e. *Status* meliputi: Kedudukan sosial ekonomi dan ketenaran

5. Kepemimpinan dalam Islam

kepemimpinan islam memiliki dasar- dasar yang sangat kuat, dan kokoh di bangun dari nilai- nilai islam yang telah diperaktekan berabad - abad yang lalu oleh Nabi Muhammad SAW, para Shabat dan Al- Khalifa' al- Rosyidin. Bersumber pada Al- Quran dan al- Sunnah.

Ketika di madinah Nabi Muhammad SAW mempunyai peran ganda, sebagai kepala pemerintah sekaligus hakim yang merupakan manifestasi beliau sebagai Rosul utusan Allah SWT. Syariat islam menjadi dasar menjadi tata pemerintahan pada waktu itu yang dilanjutkan oleh sistem khalifah islam, masa khalifah islam berakhir bersama runtuhnya system

¹⁵ (On-Line), Tersedia Di: [Http://Ngops.Blogspot.Co.Id/2010/12/Dalam-Melaksanakan-Aktivitas-Pemimpin.Html](http://Ngops.Blogspot.Co.Id/2010/12/Dalam-Melaksanakan-Aktivitas-Pemimpin.Html)
(Pada Tanggal 15 Februari 2022, Puku 22.19 WIB)

¹⁶ Anton Atohillah, *Op. Cit.* 210.

kekhalfahan yang dihapus oleh Majelis Nasional Turki(1924 M) pada saat itu dipegang oleh Kemal at - Taturk³⁷

Islam adalah agama rahmatan lil' alamin artinya islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi seluruh alam semesta ini seperti : hewan tumbuhan, jin dan manusia. Sesuai dengan firman allah SWT dalam suarah Al- Anbiyaa' ayat 107 yang berbunyi:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“Berdasarkan ayat tersebut de jelaskan bahwa siapa yang dengan sewenang- wenang terhadap makhluk Allah, maka Allah akan meminta pertanggung jawaban kepadanya. Yang berarti jangan menjadi pemimpin yang semena- mena karena akan diminta pertanggungjawabannya oleh Allah SWT”. (Q.S. Al- Anbiyaa' [21] ; 107)

Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong pada kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang- wenang dan berbuat aniaya.³⁸

Dapat pula kita memetik pelajaran dari Nabi Muhammad SAW tentang pola kepemimpinan. Menurut Dr. Muhammad Syafii Antonio, pola kepemimpinan Nabi Muhammad terdiri dari:³⁹

- 1) *Focus on Dakwah Mission.*
Artinya kepemimpinan Beliau SAW pertama kali memusatkan pada misi dakwah.
- 2) *Maintaning Mission Sustainability.*
Maksudnya semangat kuat untuk meneruskan proses penyebaran dan mengatur strategi jitu dijaga proses kelangsungan penyebarannya, tentu akan stagnan, lalu mati.
- 3) *Managing Followers Managing Followers.* Dimaksudkan sebagai pemimpin mengendalikan pengikut.
- 4) *Full Trust of Companions.* Yaitu kepercayaan pengikut para sahabat. Kepercayaan mendasar. Dalam aturan demokrasi, pemerintah akan tetap menjadi penguasa, selagi ia masih mendapat kepercayaan rakyat.
- 5) *Directing Full Potential of Followers.* Yaitu mengarahkan potensi pengikut. Intelegensi seorang pemimpin dapat dilihat dari sejauh mana ia dapat mengetahui seluk-beluk pengikutnya. Rasulullah SAW adalah teladan dalam hal menempatkan para sahabatnya pada posisi yang tepat, dan menyalurkan potensi akal mereka dalam forum musyawarah.
- 6) *Long-Term Political Strategy.* yaitu meletakkan strategi politikal jangka panjang.
- 7) Menggapai Kemenangan dan Menata Pola Kerja.

Islam di bawah kepemimpinan Muhammad SAW mampu menyeru ke perbagai masa dan tempat kerana Rasulullah SAW mampu meletakkan dasar pijakan dalam 23 tahun masa dakwahnya. Dasar itulah yang menjadi kekuatan, terus dibawa umat pada setiap masa, dan berkembang pada setiap zaman.

Dalam perjalanan, pemimpin suatu kaum adalah pelayan kaumitu. Menuntaskan tugas dengan sukses, memelihara kesatuan atau keutuhan kelompok, dan memperhatikan individu-individu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti oleh bawahannya daik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka

¹⁷ Faisal Ismail, Islam Idealitas Ilahiyah Dan Realitas Insaniyyah, Cet. Ke- 1 (Yogyakarta Tiara Wacana Group, 1999), 157.

¹⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian History Dan Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindoperasada,2012), 155.

¹⁹ Muhammad Syafii Antonio, *Ensiklopedia Leadership Dan Manajemen Muhammad SAW Ke 5; The Super Leader Super Manajer*, (Jakarta: Taskia Publishing, 2012), 44-52.

punya kepercayaan pada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan karena mereka tahu mereka penting bagi pemimpin.⁴⁰

6. Syarat-syarat pemimpin dalam Islam

- a. Syarat utama pemimpin kaum muslimin adalah kemuslimannya.

Komunitas muslim tidak dibenarkan mengangkat dan dipimpin oleh pemimpin yang bukan muslim, Karena kepemimpinannya itu berkaitan erat dengan pencapaian suatu cita-cita, maka kepemimpinan harus berada di dalam genggaman tangan seorang pemimpin yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Allah SWT sudah dengan tegas melarang mengangkat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin. Firman-Nya dalam surat Ali Imran ayat 28 sebagai berikut;

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكُفْرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاةً ۗ وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَاللَّهُ الْمَصِيرُ

Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali (pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali Karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya. dan Hanya kepada Allah kembali (mu). (Q.S. Ali 'Imran (3) : 28) ۗ

Asbab al Nuzul ayat ini adalah; Diriwayatkan Ibnu Jarir mengetengahkan dari jalur Said atau Ikrimah dari Ibnu Abbas, katanya, "Al Hajjaj bin Amru, yakni sekutu dari Kaab bin Asyraf, Ibn Abu Haqiq dan Qais bin Zaid telah mengadakan hubungan akrab dengan beberapa orang Anshar untuk menggoyahkan mereka dari agama mereka, maka kata Rifaah bin Munzir, Abdullah bin Jubair dan Saad bin Hatsmah kepada orang-orang Anshar itu, 'Jauhilah orang-orang Yahudi itu dan hindarilah hubungan erat dengan mereka agar kamu tidak terpengaruh dari agamamu!' Pada mulanya mereka tidak mengindahkan nasihat itu", maka Allah menurunkan Surat Ali Imran ayat 28 itu.⁴¹

Di dalam ayat ini Allah melarang kaum muslimin untuk menjadikan orang kafir sebagai kawan yang akrab, apalagi sebagai pemimpin atau penolong, jika hal ini akan merugikan mereka sendiri baik dalam urusan agama maupun dalam kepentingan umat, atau jika dalam hal ini kepentingan orang kafir akan lebih didahulukan daripada kepentingan kaum muslimin sendiri. Apalagi jika hal itu ternyata akan membantu tersebarluasnya kekafiran. Hal yang demikian ini sangat dilarang oleh agama.

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 51 Allah SWT. menandakan bahwa tidak boleh mengangkat orang-orang Yahudi dan Nasoni sebagai pemimpin bagi kaum muslimin;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَارَىٰ أَوْلِيَاءَ ۚ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فَإِنَّهُ مِنْهُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

²⁰ John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2010), 2.

²¹ Tim Tarjih Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, Yogyakarta : Pt. Dana Bhakti Wakaf, 1990, 551.

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpin(mu); sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. barangsiapa diantara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, Maka Sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim. (Q.S. Al-Maidah (5) :51).

b. Mampu bersikap dan berbuat adil

Sikap adil menjadi fokus utama dalam agama Islam, bahkan bagi semua agama samawi. Adapun keadilan yang dimaksud meliputi bidang-bidang hukum, sosial, dan global. Keadilan hukum merujuk kepada prinsip kesamaan perlakuan hukum terhadap setiap orang, sehingga tidak terjadi pilih kasih diantara mereka. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa keutamaan seseorang di antara yang lainnya adalah ketgaqwaannya, sebagaimana firman Allah SWT. dalam Surat Al Hujurat (49) ayat 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Hai manusia, Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. {Q.S. Al-Hujurat (49) : 13}

c. Keahlian

Islam memandang pula bahwa keahlian merupakan faktor penting yang dipersyaratkan pada pemimpin. Keahlian pemimpin menyangkut dua aspek, yaitu ketepatan dan kesesuaian posisi pemimpin dengan bidang garapannya dan pengetahuan yang luas mengenai bidangnya. Aspek yang disebut pertama dijelaskan dalam hadits Rasulullah SAW, yang diriwayatkan oleh Bukhori dari Abu Hurairah, sebagai berikut.

Abu Hurairah ra berkata “Ketika Nabi saw di suatu majlis sedang berbicara dengan suatu kaum ... Beliau bersabda ; Apabila amanat itu telah disia-siakan, maka nantikanlah kiamat (kehancuran). Ia berkata ”Bagaimana menyia-niakannya?. Beliau bersabda “Apabila perkara (urusan) diserahkan (pada suatu riwayat disebutkan dengan “disandarkan”) kepada selain ahlinya, maka nantikan kiamat (kehancurannya).⁴²

d. Memiliki pengetahuan yang luas dalam bidangnya.

Sedangkan aspek kedua yaitu memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidangnya, diisyaratkan oleh Rasulullah saw, dalam sabdanya ;

Thalhah bin Ubaidillah ra. Berkata: Aku bersama Rasulullah saw. Melewati orang-orang yang berada di puncak pohon kurma. Lalu beliau bertanya “Apa yang mereka lakukan?” Orang-orang menjawab: Mereka mengawinkan pohon korma dengan meletakkan benang sari pada putik agar berbuah. Maka Rasulullah saw.

²² Al-Abani, M. Nashiruddin, Mukhtar Sahih Al-Imam Al-Bukhari, Jilid 1, Terjemah As'ad Yasin Dan Elly Latifa, Gema Insani, Jakarta, 2003, 46.

bersabda "Aku kira itu tidak ada gunanya". Mereka diberi tahu tentang sabda Rasulullah saw. itu, kemudian mereka tidak lagi mengawinkan pohon kurma. Setelah itu Rasulullah saw. diberi tahu bahwa pohon-pohon kurma tersebut tidak berbuah. Lalu beliau bersabda "Kalau pengawinan itu berguna bagi mereka hendaklah mereka lakukan. Aku hanyalah berpendapat secara pribadi, karena itu janganlah menyalahkanku karena pendapatku pribadi. Tetapi jika aku beritahukan kepada kalian tentang sesuatu dari Allah, maka terimalah, karena aku tidak akan mendustakan Allah 'Azza wa Jalla."⁴³

Kepemimpinan berkenaan dengan pekerjaan yang bersifat strategik, antara lain mengambil keputusan. Mengenai pengambilan keputusan oleh pimpinan, Islam mengarahkannya ke dalam konteks ketegasan menerima atau menolak hal-hal yang baru; modus pengambilan keputusan, dan manfaat keputusan yang diambil. Rujukan atas aspek ketegasan dalam pengambilan keputusan itu, dijelaskan melalui ayat AlQur'an sebagai berikut;

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ ؕ

Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu. {Q.S. Al-Baqarah (2) : 147}. Dalam pengambilan keputusan diharuskan melalui musyawarah, apabila musyawarah telah mengambil kesepakatan, maka seluruhnya wajib mentaatinya sambil berserah diri kepada Allah.

7. Tipe kepemimpinan dalam Islam

Tipe atau gaya kepemimpinan mencakup bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi, maka cara termudah untuk mengetahui berbagai jenis gaya kepemimpinan ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi gaya tertentu. Berkenaan dengan ini H.Veithzal Rivai mengemukakan ada lima gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Birokratis, gaya kepemimpinan yang ditandai dengan keterikatan terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitankesulitan akan dapat diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur baku. Pemimpin tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan agar orang-orang melaksanakan tugasnya. Kompromi merupakan suatu ciri dalam membuat suatu keputusan.
- b. Permisif, pemimpin berkeinginan membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Membuat orang-orang tetap senang adalah aturan mainnya. Gaya ini menganggap apabila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut akan berfungsi, dengan demikian pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini.
- c. Laissez-faire, gaya ini sama sekali bukan merupakan kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya, pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. Gaya ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering bepergian atau yang hanya bertugas sementara.

²³Muhammad Nashiruddin Al Alabani, Muhtashar Shahih Muslim, Gakarta, Gema Insani, 2005, 797.

- d. Partisipatif, gaya ini dipakai oleh pemimpin yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalahnya adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa kritis.
- e. Otokratis, gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apa-apa kecuali jika diperintahkan. Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat.⁴⁴

Tim Revisi Naskah Islam Disiplin Ilmu Pendidikan mengemukakan bahwa Tipe Kepemimpinan ada empat tipe yaitu; Kepemimpinan tunggal, kepemimpinan kolektif, kepemimpinan keahlian, dan kepemimpinan kekeluargaan dengan rumusan masing-masing sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan Tunggal, yaitu memegang fungsinya, ditunjuk atau diangkat oleh Allah SWT (hak prerogatif para Nabi), pembaharu (mujaddid), atau para wali. Sebagaimana digambarkan dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahzab (33):40, artinya "Muhammad itu sekali-kali bukanlah bapak dari seorang laki-laki di antara kamu tetapi dia adalah Rasulullah dan penutup nabi-nabi". Tipe kepemimpinan tunggal ini dapat terjadi sebagai suatu tingkat kepemimpinan yang tinggi yang menjalankan fungsinya berdasarkan musyawarah.
- b. Kepemimpinan Kolektif, kepemimpinan bersama yang dipimpin oleh seorang ketua yang dihasilkan melalui musyawarah. Contoh; kepemimpinan para wali di Indonesia dan Khyulafaur Rosyidin.
- c. Kepemimpinan Keahlian, sebagaimana digambarkan oleh hadits Nabi saw yang diriwayatkan oleh Bukhori, yang artinya; "Apabila suatu amanat diserahkan bukan kepada ahlinya, tunggulah kehancurannya" (H.R. Bukhori dari Abu Hurairah).
- d. Kepemimpinan Kekeluargaan, yaitu seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinan atas persetujuan diam-diam dari masyarakat (social consent), umpamanya kepemimpinan para ulama di Indonesia.

Dari empat tipe pemimpin ini, pada umumnya memiliki sifat-sifat karismatik, rasional, dan akhirnya unsur formal.⁴⁵

B. KINERJA

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari

²⁴ Rivai, H. Veithzal Dan Arivin, H. Arviyan, *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, 248-263.

²⁵ Tim Revisi Naskah Idi Pendidikan, *Islam Untuk Disiplin Ilmu Pendidikan*, Buku Daras Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi Umum, Fakultas/Jurusan/Program Studi Pendidikan, Departem Agama Ri Dirjen Binbaga Islam, Jakarta, 2000, 72.

karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari berbagai pengertian diatas pada dasarnya kinerja menekankan pada hasil (*output*) dari fungsi- fungsi suatu pekerjaan atau manfaat apa yang (*outcome*).

Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu:⁴⁶

- a. kinerja tugas (*task performance*),
- b. perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
- c. dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai
- d. kontribusi perilaku negatif.

Kinerja tugas dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, perilaku kesetiaan dipengaruhi oleh faktor interpersonal, dan faktor organisasional, perilaku produktif tandingan dipengaruhi oleh faktor deviasi sitat, faktor deviasi produksi, faktor deviasi politik dan faktor agresi personal.

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja =t (AxMxO), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Judith A. Hale didefinisikan kinerja sebagai: "doing meaningful work in effective and efficient ways". Maksudnya adalah melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien. Ivancevich, menyebutkan Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. (*Kinerja job performance*) juga merupakan fungsi dari:

- a. kapasitas untuk melakukan, yang dikaitkan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman,
- b. kesempatan melakukan yang pekerjaan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
- c. kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai Kinerja.

Pengertian kinerja dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika Kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun Kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Colquitt. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.⁴⁷

Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu:

- a. Kopetensi berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kerjanya.
- b. Produktivitas kompetensi tersebut dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan - kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).⁴⁸ Dalam praktiknya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu: Kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan atau keseluruhan. Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.⁴⁹

Menurut Gibson, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu:

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2016), 182.

²⁷ *Opcit*, Kasmir, 184.

²⁸ *Opcit*, Moeheriono, 65.

²⁹ *Opcit*, Kasmir, 182.

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Fktor psikologis: Presepsi dan peran, siapak, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward sistem*)

2. Indikator kinerja

Merupakan kriteria pengukuran kinerja, dalam arti lain mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal- hal yang bersifat indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat efektivitas, dan lain-lain). Sedangkan ukuran kinerja ialah kriteria yang menjukan pada penilaian kinerja secara langsung sehingga dapat dihitung (dalam bentuk presentase , perkalian, jumlah, unit, rupiah dan lain-lain).⁵⁰ Indikator kinerja utama (IKU) yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk menjelaskan dan memahami mengenai hasil suatu aktivitas kegiatan. Adapun penentuan Indikator utama organisasi non profit sebagai berikut.

Tabel
penentuan Indikator utama organisasi non profit

Stakeholder	Perspektif	Indikator Kinerja Utama (IKU)
Pengurus, pembina dan penasihat Yayasan	<p>PERSPEKTIF KEUANGAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan akuntabilitas organisasi, pendapatan, proses dan penyaluran dana 2. Meningkatkan jumlah donatur 3. Meningkatkan jumlah donasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasio pengeluaran total terhadap penerimaan total 2. Rasio biaya operasi 3. Ketepatan waktu pelaporan keuangan 4. Presentase kenaikan donatur 5. Presentase kenaikan donasi
Pelaksanaan harian	<p>PERSPEKTIF PELAYANA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kewenangan untuk menerjemahkan kebijakan strategis 2. Pemberdayaan karyawan 3. Meningkatkan kualitas karyawan 4. Meningkatkan kepercayaan donatur 5. Meningkatkan pelayanan kepada donatur 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasio program yang disetujui pengurus 2. Jumlah teguran pengurus 3. Absensi karyawan administrasi kantor 4. Presentase kenaikan jumlah donatur 5. Target penyelesaian keluhan donatur

³⁰ Moehariono, *Indikator Kinerja Utama (Iku) Perencanaan, Aplikasi, Dan Pengembangan* , (Depok: Pt Rajagrafindo Persada), 33.

Donatur (penyumbangan)	<p style="text-align: center;">PRESEPSI HUBUNGAN INTERNAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan potensi donatur 2. Mengadakan forum silaturahmi donatur 3. Memperluas area operasi 4. Mengembangkan program 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentasi pelatihan yang diprogramkan 2. Program pelayanan konsultasi agama 3. Presentase target pencapaian donatur 4. Presentase target yang diprogramkan.
---------------------------	--	--

51

3. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Alangkah baiknya seorang pemimpin harus mengkaji terlebih dulu mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja kerjanya. Pemimpin sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan Keahlian akan memengaruhi kinerja.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya, Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja kerjanya. Demikian

³¹ *Ibid.*,46.

pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk juga. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja karyawannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secaraserta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan organisas. Kepatunan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikiankepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenanganmaka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akanmemengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakanbahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kinerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memepengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untukmenjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janjiatau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerjadengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janjiatau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannyauntuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akanmemengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupawaktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya

sesuaidengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akanmemengaruhi kinerja.

4. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Selain faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas, kinerja juga dapat memengaruhi variabel lain. Artinya dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan memengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut ini berapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:⁵²

a. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapatmenurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawannya.

b. Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akandiberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanyaaturun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karieratau tidak memperoleh kenaikan karier. Kenaikan karier dapat berupakepada seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikankepegangan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan memengaruhikarier karyawan.karir merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan,karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan adan tentu sajaorang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suriteladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk, ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik,bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

c. Citra karyawan

Dengan adanya pengaruh kinerja terhadap kompensasi, karier maupuncitra seseorang tentu diharapkan akan dapat memicu karyawan untukbekerja lebih baik. Jawabannya sudah pasti semua perusahaan dapat dipastikan sangat jarang perusahaan tidak menerapkan citra karyawan. kompensasi dan karier berdasarkan kinerja terutama untuk perusahaanyang relatif besar. Hanya saja besaran kompensasi dan jenjang kariernyatergantug dari kebijakan dan peraturan perusahaan.

³² Ibid., 196.

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU:

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: sebuah kajian history dan kontemporer*, (Jakarta: Raja GrafindoPerasada, 2012).
- Adair, John, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010).
- Al-Abani, M. Nashiruddin, Mukhtar Sahih al-Imam al-Bukhari, Jilid 1, terjemah As'ad Yasin dan Elly Latifa, Gema insani, Jakarta, 2003.
- Atohillah, Anton,(Bandung: Pustaka Setia, 2010).
- Departemen Agama, *Tim Tarjih, Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Yogyakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1990.
- Dubrin, Andrew J, *The Complete Ideal's Gindes Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009).
- Edison, Emron, Tohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- IDI Pendidikan, *Tim Revisi Naskan, Islam Untuk Disiplin Ilmu Pendidikan*, Buku Daras Pendidikan Agama Islam Pada Perguruan Tinggi Umum, Fakultas/Jurusan/Program Studi Pendidikan, Departem Agama RI Dirjen Binbaga Islam, Jakarta, 2000.
- Irham, Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandaung: ALFABETA, cv. 2011).
- Ismail, Faisal, *Islam Idealitas Ilahiyyah dan Realitas Insaniyyah*, Cet. Ke- 1 (Yogyakarta Tiara Wacana Grouf, 1999).
- J Dubrin, Andew, *The complete ideal's gindes leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009).
- Kartono, Kartini, *pengantar Metodologi Sosial*, (Bandaung : PT Gramedia, 1996).
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2016)
- Kriyantono, Rachamat, *Tehnik Praktis Riser Komunikasi*.
- Moehariono, *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan* , (Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA).
- Nashiruddin al Alabani, Muhammad, Muhtashar Shahih Muslim, Jakarta, Gema Insani, 2005.
- Nazir, Sugiono, *Metode Penelitian*, (Bogor : Ghaila Indonesia, 2005).
- Purnomo Setiady Akbar, Husaini Usman dan, *Metodologi penelitian Sosial Edisi Kedua*(Cet. I; Jakarta: PT . Bumi Aksara, 2008).
- Rivai, H. Veithzal dan Arivin, H. Arviyan, *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Rajwali, 2009).
- Sondang, (Jakarta: PT Rineka Cipta,2004).
- Sugiyono *Metode Penelitian Pendidikan* (Prenada Media, *Metode Penelitian Pendidikan* (Prenada Media, 2016).

- Sukmadinata, Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung; RemajaRosdakarya, 2007).
- Istianto, Bambang. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*.
- Syafii Antonio, Muhammad, *Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW ke 5; The Super Leader Super Manajer*, (Jakarta: Taskia Publishing, 2012).
- Syami, Ibnu, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994).
- Trianto, Pengantar Penelitian bagi riset penegmbangan profesi pendidikan dan tenaga kependidikan, (Jakarta Kencana, 2010).
- Tuntowi, Juwahir, *Unsur- Unsur Manajemen Pustaka Ajaran Al- Quran*, Pustaka Al-Husna Jakarta, 1987).
- Wanda, Eri, Ketua Panti Asuhan Tiara Putri, Korpri Raya, Kota Bandar Lampung , wawancara 13 Mei 2022.
- Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003).
- Yunior, Devid Roge, *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial regional v sulawesi di kota makssar*, Jurnal manajemen dan ewirausahaan 5, No 1, (2018).

SUMBER SKRIPSI:

- Apriyana, Selvia, *Gaya Kepemimpinan Takmir Masjid Dalam Kemakmuran Masjid Baitul Amal di Kecamatan Panjang Bandar Lampung* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), Skripsi.
- Hapriansyah, Abdul Rozak, *(Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di darul ukhwah Indonesia Tour and travel di Bandar Lampung)*, Skripsi.
- Rohayati, Yuki, *gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kulaitas pelayanan kepada nasabah Baitul Maal wat Tamwil As-Syafi'iyah Gisting kabupaten Tanggamus* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), Skripsi.

SUMBER WEB:

- Gaya Situasional, Gaya Kepemimpinan Dalam” (On-line), tersedia di:
<http://belajarkepemimpinan.blogspot.co.id/2008/10/gaya-kepemimpinan-menurut-pendekatan.html>

SUMBER WAWANCARA:

- Albet, Pengurus Bidang Sarana Dan Kerumahtangaan, Wawancara 13 Mei 2022.
- Mustaliza, Septi, Sekretaris Panti Asuhan Tiara Putri, Wawancara 16 Mei 2022.
- Nurdin, Pengurus Bidang Pendidikan dan Keagamaan, Wawancara 13 Mei 2022.
- Puspita Sari, Dian, Bendahara Panti Asuhan Tiara Putri, Wawancara 15 Mei 2022.
- Sukra, Wakil Ketua Panti Asuhan Tiara Putri, Wawancara 15 Mei 2022.