

Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Bmt Al-Iktisab Kebun Baru

Siti Rohmah

IAIN Madura

E-mail: Sietyrohmah022@gmail.com

Abstract

This research aims to determine leadership styles in increasing the effectiveness of employee performance at BMT Al-Iktisab Kebun Baru. This research uses qualitative research methods, with a descriptive approach and data collection techniques using observation and interviews with managers and employees as informants. The results obtained are [1] Employees must be able to collaborate effectively with their colleagues to achieve common goals and overcome challenges that may arise. [2] The democratic leadership style in increasing the effectiveness of employee performance at BMT Al-Iktisab shows good quality, namely by providing training for employees so that they can complete tasks well according to their own abilities and also in increasing the effectiveness of employee performance at BMT Al-Iktisab emulating the working principles of Rosulullah SAW, known as the STAF principles.

Keywords: Leadership style, Performance Effectiveness

Abtrack

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru. Penelitian ini mengguna metode penelitia kualitatif, dengan pendekatan deskriptif dan tehnik pengumpulan datanya menggunakan observasi dan wawancara dengan manejer dan karyawan sebagai informan. Hasil yang diperoleh adalah [1] Karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul. [2] Gaya kepemimpinan demokrat dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada BMT Al-Iktisab menunjukan kualitas yang baik yaitu dengan adanya pelatihan bagi para karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan mereka sendiri dan juga dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan BMT Al-Iktisab mencontoh prinsip kerja Rosulullah SAW yang dikenal dengan prinsip STAF.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Efektivita Kinerja

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan menjadi semakin penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan di dalam suatu organisasi. Analisis mendalam terhadap berbagai gaya kepemimpinan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin dan manajer dalam upaya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya dianggap sebagai fungsi pendukung di dalam organisasi, tetapi sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Di Baitul Mall Wattamwil, yang beroperasi dalam lingkungan keuangan mikro dengan kompleksitas dan dinamika tersendiri, manajemen SDM menjadi faktor krusial dalam memastikan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan strategis. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi esensial. Pemimpin di Baitul Mall Wattamwil perlu mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan dengan strategi manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan, pemberdayaan, dan motivasi karyawan.¹

Sumber daya manusia atau insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan untuk mencapai urgensi yang diinginkan.² Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia atau SDM adalah modal yang sifatnya fundamental dalam proses pembangunan

¹ Muta'fi, Ali. *Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20.2 (2020), 106.

² Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bentuk Budaya Kerja Islami* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), 16.

perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan bisa tercapai. Sumber daya insani merupakan sebutan lain dari sumber daya manusia, kata insani berarti bersifat atau menyangkut manusia, kemanusiaan atau manusiawi. Konsep dari “Insani” memiliki makna makhluk basyarīyah yang menunjukkan pada aktivitas biologis, fisiologis atau material dan juga aktivitas insani berkaitan dengan aktivitas intelektual dan ruhaniyah. Dalam konteks ilmu manajemen syariah, sumber daya insani harus memiliki karakteristik atau sifat-sifat yang megarah pada sifat-sifat para Nabi. Sifat-sifat tersebut yaitu; shiddiq (benar), itqan (professional), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan) sebagai dasar serta kebenaran dalam menjalani kehidupan di muka bumi ini.³

Selain itu, peran pemimpin dalam manajemen SDM di Baitul Mall Wattamwil juga mencakup aspek-aspek seperti pengelolaan konflik, pembinaan kompetensi, dan penyebaran budaya organisasi yang inklusif dan berorientasi pada keadilan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pengambilan keputusan tingkat atas, tetapi juga dengan interaksi sehari-hari antara pemimpin dan bawahan di semua tingkatan organisasi. Dalam lingkungan yang terus berubah dan kompetitif seperti industri keuangan mikro, pemimpin di Baitul Mall Wattamwil dihadapkan pada tantangan untuk mengembangkan kreativitas, ketahanan, dan kepemimpinan transformasional. Penelitian yang mendalam mengenai analisis gaya kepemimpinan dan praktik manajemen SDM yang efektif di Baitul Mall Wattamwil menjadi penting untuk memberikan panduan yang berharga bagi pengambilan keputusan strategis dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi tersebut.

Dengan memahami peran krusial kepemimpinan dalam konteks manajemen SDM, Baitul Mall Wattamwil dapat mengoptimalkan kinerja organisasi, membangun budaya kerja yang positif, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam keberhasilan setiap organisasi, termasuk entitas keuangan mikro seperti Baitul Mall Wattamwil. Manajemen SDM tidak hanya tentang administrasi terkait pegawai, tetapi juga tentang pengembangan, motivasi, dan pemberdayaan individu-individu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks Baitul Mall Wattamwil, keberhasilan dalam manajemen SDM sangat terkait dengan kemampuan para pemimpin

³ Linda sari, Ridan Muhtadi, Mansur. *Analisis Sumber daya insani pada bank pembiayaan rakyat Syariah* Jurnal Ar-ribhu Manajemen dan keuangan syariah, Vol 1 No.2 (April:2020),161

untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan mengarahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan di tingkat manajerial dan kepemimpinan di tingkat operasional memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Dalam melihat hubungan antara kepemimpinan dan manajemen SDM di Baitul Mall Wattamwil, pemahaman akan berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana gaya-gaya ini berinteraksi dengan strategi manajemen SDM menjadi penting. Apakah pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang transaksional, transformasional, atau lainnya akan berdampak langsung pada motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian yang mendalam mengenai analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Baitul Mall Wattamwil tidak hanya relevan dalam konteks manajemen SDM, tetapi juga penting dalam konteks pengembangan strategi organisasi yang berkelanjutan dan berorientasi pada sumber daya manusia. Dengan memahami peran kepemimpinan dalam manajemen SDM, Baitul Mall Wattamwil dapat mengembangkan pemimpin yang efektif dan strategi manajemen SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.⁴

Dalam konteks ini, jurnal ini bertujuan untuk menjelajahi beragam gaya kepemimpinan yang telah dikenal dan digunakan dalam praktik manajemen, serta mengkaji dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami kelebihan dan kelemahan masing-masing gaya kepemimpinan, pemimpin dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi mereka. Melalui analisis yang komprehensif, artikel ini juga akan mengeksplorasi bagaimana implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dapat merangsang motivasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan. Selain itu, akan dibahas pula faktor-faktor

⁴Mutafi, Ali. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, No. 2 (Mei: 2020),107.

eksternal dan internal yang mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dalam konteks organisasi modern yang beragam dan dinamis.⁵

Dengan memahami kompleksitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, diharapkan artikel ini dapat memberikan pandangan yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing di pasar global yang kompetitif. Dalam dinamika bisnis yang terus berkembang, tantangan bagi pemimpin organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi semakin kompleks. Seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan dalam tuntutan konsumen, dan evolusi dalam struktur organisasi, gaya kepemimpinan yang efektif tidak lagi sekadar tentang memberikan instruksi kepada bawahan, tetapi juga tentang membimbing, menginspirasi, dan memberdayakan mereka.

Jurnal ini mengambil titik tolak dari pemahaman bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Sebaliknya, penting bagi pemimpin untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai gaya kepemimpinan yang ada dan kemudian memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan spesifik dan konteks organisasi mereka. Kajian tentang analisis gaya kepemimpinan dalam konteks meningkatkan efektivitas kinerja karyawan tidak hanya relevan dalam upaya meningkatkan produktivitas, tetapi juga dalam membangun lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya saing tinggi. Artikel ini akan menelusuri perkembangan konseptual dalam teori kepemimpinan, dari pendekatan tradisional hingga pendekatan kontemporer, seperti kepemimpinan transformasional dan servan.⁶

Selain mempertimbangkan keunggulan dan kelemahan masing-masing gaya kepemimpinan, artikel ini juga akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi penerapan efektif gaya kepemimpinan, termasuk budaya organisasi, struktur hierarki, dan perkembangan dalam teknologi informasi. Diharapkan, analisis mendalam yang disajikan dalam artikel ini akan

⁵ Wujarso, R. *Prinsip Manajemen: Mengelola Bisnis Untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan*. Asadel Liamsindo Teknologi. (Jakarta:Media utama 2023),25

⁶Gilang Pratama Nugraha, Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam, <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBanking> 2 No. 2 (Mei:2023),15

memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin dan manajer dalam mengelola tim mereka dengan lebih efektif, merespons perubahan pasar dengan lebih adaptif, dan membangun organisasi yang tangguh dan berkelanjutan di masa depan. Di tengah dinamika ekonomi yang terus berkembang, lembaga keuangan mikro seperti Baitul Maal wat Tamwil (BMT) memegang peran kunci dalam mendukung inklusi keuangan dan pembangunan ekonomi di tingkat lokal. Salah satu aspek vital dalam keberhasilan BMT adalah efektivitas kinerja karyawan yang terampil dan berdedikasi. Namun, tantangan utama bagi manajemen BMT adalah bagaimana mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mencapai kinerja optimal. Dalam upaya ini, peran kepemimpinan memiliki dampak besar.

Kepemimpinan adalah dua hal yang sangat penting karena dua alasan ini Pertama, pergantian kepemimpinan seringkali merubah kinerja suatu unit, lembaga, atau organisasi; Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh suatu keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan. Termasuk proses manajemen di semua tingkatan organisasi, keterampilan dan tindakan pemimpin tertentu (Yukl, 1989:10). Kebenaran, pemikiran dan hasil penelitian tidak dapat disangka. Hal ini jelas bagi semua orang tahu ini, karena itulah istilah jargon “ganti pemimpin ganti kebijakan” juga muncul pada isu-isu teknis seperti mengubah tata ruang kantor, mengganti kursi atau mengganti warna dinding. Jadi, kepemimpinan merupakan fenomena kompleks dan menarik untuk dilakukan penelitian. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah sub disiplin manajemen organisasi yang berfokus pada bidang sumber daya manusia dan yang tugasnya adalah mengelola unsur manusia dengan baik untuk mempertahankan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Tentu saja, mendukung sumber daya yang berkualitas diharapkan penting. Manajemen Sumber daya Manusia sebagai perencana aktif, pelaksana dan pemantau semua kegiatan manajemen perusahaan. Selain meningkatkan kualitas kinerja, perusahaan juga harus meningkatkan daya saingnya dengan meningkatkan kualitas manajemen.⁷

⁷ Mohammad Kharis Purnama, Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT bumi daya plaza Jakarta, Jurnal perkusi pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia 3, No.3 (Juli:2023), 530

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al-Iktisab Kebun Baru, sebuah lembaga keuangan mikro yang beroperasi di lingkungan local Pondok Pesantren Kebun Baru, telah menjadi tulang punggung ekonomi masyarakat setempat. Terletak di wilayah yang beragam dengan tantangan ekonomi yang unik, BMT Al-Iktisab Kebun Baru memiliki misi yang kuat untuk memberikan akses keuangan kepada masyarakat yang kurang terlayani oleh lembaga keuangan formal. Dalam upaya mencapai tujuan ini, karyawan BMT Al-Iktisab memainkan peran krusial dalam memberikan layanan yang berkualitas dan mendukung pertumbuhan ekonomi di komunitas setempat. Namun, di tengah tantangan ekonomi dan sosial yang kompleks, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan BMT Al-Iktisab. Karyawan yang terampil, berdedikasi, dan termotivasi memiliki potensi besar untuk memengaruhi pertumbuhan dan keberlanjutan BMT. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif memegang peranan penting dalam membimbing, memotivasi, dan mengelola karyawan agar mencapai kinerja yang optimal.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan arah dan visi organisasi, memotivasi anggota tim, serta mengelola sumber daya untuk mencapai keberhasilan.⁸ Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam mencapai motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan

⁸ Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. *Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif*. Munaddhomah, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3. No 1 (Januari:2022),12

pemimpin itu sendiri. kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai satu tujuan bersama.⁹

secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntun dari kata pimpin lahirilah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. menurut Sutrisno (2017: 213) "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan menurut Hasyim (2019:8)¹⁰

Kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seorang baik karena bakat lahiriyah maupun karena dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu berbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin)

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seseorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu dalam mencapai motivasi dalam diri setiap orang bawahan kolega maupun atasan mimpi itu sendiri kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai satu tujuan bersama dari penjabaran di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup berbagai perilaku, sikap, dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam interaksi dengan bawahan atau anggota tim.¹¹ Gaya kepemimpinan secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau

⁹ Tyaningsih, Sulis, and Kun Nurachadijat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi." *Journal on Education* 6. No 1 (April : 2023),3286

¹⁰ Husain, Bachtiar Arifudin, et al. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan* pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5. No.1 (Juni: 2022), 374

¹¹ Safrianto, Yoyon, and Refi Meisartika, *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat*, Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 4.2 (2021),507

tuntun dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. menurut Sutrisno (2017: 213) "kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin membimbing memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan menurut Hasyim (2019:8) Kepemimpinan kiranya dipandang sebagai suatu kemampuan atau kesanggupan seorang baik karena bakat lahiriah maupun karena dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu berbentuk dari adanya kesanggupan atau kemampuan spesifik seseorang untuk mempengaruhi atau menggerakkan (pemimpin).

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang umum dikenal meliputi;

1. Otoriter: Pemimpin otoriter memberikan instruksi dan perintah dengan tegas tanpa banyak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Mereka cenderung memiliki kontrol penuh atas tim dan mengharapkan ketaatan yang tinggi.
2. Demokratis: Pemimpin demokratis mengajak partisipasi dan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Mereka memberikan ruang untuk pendapat dan ide-ide dari anggota tim, sehingga memperkuat rasa memiliki dan keterlibatan.
3. Transformasional: Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka cenderung memiliki visi yang kuat, membangun hubungan yang kuat dengan bawahan, dan memperkuat komitmen serta motivasi mereka.
4. Laissez-faire: Gaya kepemimpinan laissez-faire melibatkan memberikan kebebasan yang besar kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan mereka sendiri. Pemimpin dalam gaya ini biasanya memberikan sedikit arahan atau bimbingan langsung.
5. Pendekatan Situasional: Pendekatan ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat bervariasi tergantung pada situasi yang dihadapi. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tim atau proyek tertentu.¹²

¹² Imtinan, Nurhana Fakhriyah. *Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Society 5.0*. *Jurnal Kependidikan Islam* 11, No. 2 (Februari:2021), 189.

Gaya kepemimpinan yang efektif seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, tuntutan tugas, karakteristik anggota tim, dan situasi kerja yang spesifik. Pemimpin yang efektif seringkali memiliki kemampuan untuk mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks dan kebutuhan yang berubah. Efektivitas adalah konsep yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan interaksi antara usaha yang dilakukan dan hasil yang dicapai, diukur dengan membandingkan input dan output yang dihasilkan. Efektivitas juga dapat dilihat sebagai tingkat pencapaian tujuan fungsional dan operasional suatu organisasi. Para ahli mengemukakan berbagai definisi efektivitas, seperti efektivitas sebagai ukuran pencapaian target, interaksi antara output dan tujuan, serta keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas Kinerja Karyawan

Efektivitas kinerja karyawan secara etimologi dapat didefinisikan sebagai keberhasilan suatu usaha, tindakan, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kata efektivitas berasal dari kata efektif, yang dalam bahasa Inggris berarti "berhasil". Dalam bahasa Belanda, efektivitas memiliki makna "berhasil guna". Menurut para ahli, efektivitas dapat didefinisikan sebagai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik dari segi tujuan maupun teori system. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat terwujudnya sasaran dan tujuan organisasi.¹³ Dalam sintesis, efektivitas kinerja karyawan secara etimologi berarti keberhasilan suatu usaha, tindakan, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik dari segi tujuan maupun teori sistem.

Dengan demikian efektivitas merupakan parameter penting dalam mengevaluasi keberhasilan suatu program, organisasi, atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam berbagai konteks, efektivitas menjadi tolak ukur

¹³ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bakti Perseda Bakti 2021), 2

yang penting untuk menilai sejauh mana suatu usaha atau kegiatan telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.¹⁴

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada beberapa Lembaga Keuangan Syariah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara dengan manajer dan karyawan, serta observasi terhadap kegiatan sehari-hari di Lembaga Keuangan Syariah untuk mengumpulkan data.¹⁵

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kata-kata, gambar, atau suara, dan menganalisisnya secara sistematis dan kualitatif.¹⁶

Penelitian ini juga menggunakan metode analisis data kualitatif untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Metode analisis data kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang berupa kata-kata, gambar, atau suara, dan menganalisisnya secara sistematis dan kualitatif. Dalam sintesis, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada beberapa Lembaga keuangan syariah. Penelitian ini menggunakan wawancara dengan manajer dan karyawan, serta observasi terhadap kegiatan sehari-hari di lembaga keuangan syariah (BMT) untuk mengumpulkan data, dan metode deskriptif kualitatif serta analisis data kualitatif untuk menganalisis data yang dikumpulkan.¹⁷

Hasil dan Pembahasan

Dalam hasil penelitian ini akan membahas mengenai gaya kepemimpinan, efektivitas kinerja karyawan dan Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru

A. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT

¹⁴ Lysa Angrayni dan Yusliati, Efektivitas Herabilitasi Pecandu Narkotika Serta Pengaruhnya Terhadap Tingkat kejahatan Di Indoneisa (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018), 13.

¹⁵ Cholid Norobuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2008),1.

¹⁶ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: Prenadamedia Group, 2016), 149.

¹⁷ Burhan Ashshofs, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta,2007),21

Gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi kegiatan seseorang. Dimana kepemimpinan merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup berbagai perilaku, sikap, dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam interaksi dengan bawahan atau anggota tim dikarenakan pemimpin merupakan orang yang secara tidak langsung akan menjadi panutan bagi karyawan-karyawannya jika seorang pemimpin baik dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya maka pemimpin ini akan menjadi seorang yang baik dimata karyawan begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Ahmad sayuthi selaku manager BMT Al-Iktisab sebagai berikut:

“Pemimpin harus memiliki sifat kolektif dalam segala perilaku yang diterapkan oleh seorang pimpinan sehingga menjadi dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota.”¹⁸

B. Efektivitas kinerja karyawan di BMT

Efektivitas kinerja karyawan di BMT (Baitul Maal wat Tamwil) bisa menjadi kunci kesuksesan operasional dan pertumbuhan lembaga keuangan syariah. Kinerja merupakan salah satu kunci untuk mencapai produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja selalu tergantung pada

¹⁸ Basna, Frengky. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4. No 3. (Mei: 2016), 56

paradigma yang dipegang. Jika paradigma lebih condong ke manajemen klasik, kriteria seperti karakter, sikap, dan tingkah laku pegawai menjadi fokus. Namun, beralih ke manajemen sumber daya manusia, hasil, partisipasi, inisiatif, dan pengembangan pegawai menjadi lebih diutamakan.

Adapun untuk BMT Al-Iktisab Kebun Baru sering beroperasi dalam skala yang lebih lokal dan berfokus pada melayani kebutuhan keuangan komunitas tertentu. Karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memahami serta memenuhi kebutuhan pelanggan dengan baik. Sedangkan untuk efektivitas kerja para karyawan harus mematuhi beberapa hal sesuai dengan wawancara dengan Rahman Faruq selaku salah satu karyawan di BMT Al-Iktisab Kebun Baru

“Karyawan di BMT harus mematuhi prosedur yang berlaku salah satunya dengan datang sesuai jam kerja serta Karyawan harus dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja satu sama lain agar mencapai visi dan misi BMT serta meminimalisir resiko yang tidak diinginkan”¹⁹

C. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di BMT Al-Iktisab Kebun Baru

Dari beberapa gaya kepemimpinan yang telah dipaparkan, BMT Al-Iktisab menggunakan gaya kepemimpinan yang berupa Demokrat. Dimana gaya kepemimpinan demokrat merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Hal ini apa yang dikatakan oleh manager BMT Al-Iktisab bahwa:

“Kami melibatkan beberapa pengawas, pengurus, managerial, kepala capang dan juga dari anggota-anggota tim artinya pendapat atau ide-ide

¹⁹ Wawancara Rahman Faruq Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru, pada hari rabu Tanggal 1 Mei 2024 jam 08.30 wib

mereka itu sangat berpengaruh bagi kami sehingga mampu meningkatkan efektivitas kinerja yaitu dengan diadakannya beberapa pelatiha-pelatihan yang bertujuan untuk menjaga kualitas dan meningkatkan kuantitas kinerja karyawan juga agar mereka dapat mandiri maksudnya bertanggung jawab sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan mengandalkan kemampuan diri sendiri”²⁰

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Gilang Pratama Nugraha (2023) dengan judul “analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS Karya Usaha Mandiri (KUM) Bogor Cabang Jati barang dari hasil penelitian tersebut bahwa kinerja karyawan KSPPS Karya Usaha Mandiri sudah efektif hal ini bisa dilihat dari hasil kualitas kinerja karyawan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan, sedangkan untuk kuantitas dilihat dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dan berusaha untuk mengandalkan kemampuan sendiri, namun gaya kepemimpinan demokratis ini belum terlihat karena kurangnya motivasi yang diberikan, menjadikan karyawan enggan untuk memulai atau mencoba hal yang baru. Adapun di BMT Al-Iktisab juga menerapkan prinsip kerja Rosulullah berupa Siddiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah yang dikenal dengan prinsip STAF.

“ Kami juga menerapkan prinsip kerja rosulullah berupa siddiq, amanah, tabligh dan fathonah dimana Siddiq memiliki arti jujur dan benar dengan karakter ini maka semua elemen akan senantiasa merasa diawasi oleh Allah subhanahu wa ta'ala sehingga ketika menjalankan profesinya tidak akan melanggar ketentuan peristiwa *fraud* di lembaga keuangan akan hilang dikarenakan semua unsur yang ada merasa diawasi hal ini akan menjadikan koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah sebagai lembaga keuangan yang stabil dikarenakan dalam pengelolaannya melibatkan unsur spiritual yang kuat. Adapun untuk amanah berarti dapat dipercaya. Hal ini menjadi patokan utama dalam menjalankan visi dan misi BMT Al-Iktisab kebun baru kepada setiap dana yang diinvestasikan oleh anggota dengan integritas yang tinggi kami senantiasa berpegang teguh kepada konsep amanah ini dalam mengelola peluang bisnis untuk dikembangkan terlebih terhadap bisnis yang berbasis *profit* dan *sharing* seperti mudharabah dan musyarakah.

²⁰ Wawancara Ahmad Sayuti manajer BMT Al-Iktisab kebun baru, pada hari selsa tanggal 30 April 2024. Jam 10.00 wib

Sedangkan *tabligh*, tabligh secara bahasa adalah menyampaikan di mana BMT Al-Iktisab kebun baru mempunyai kemampuan komunikasi yang baik kepada berbagai kalangan dengan beragam latar belakang guna membangun kerja sama internal organisasi maupun kalangan eksternal seperti anggota atau mitra bisnis lainnya mengarahkan terhadap tujuan bersama dan meminimalisasi konflik yang tidak perlu sehingga lembaga perbankan syariah akan menjadi lebih dinamis dan prinsip yang terakhir berupa *Fathonah* yang berarti cerdas ketajaman intelektual sangatlah penting dalam lembaga keuangan dengan segala kompleksitasnya menuntut para timnya menjadi sosok yang cerdas dan solid dalam berbagai bidang penyelesaian permasalahan secara *out of the box* yang dilandasi oleh kekuatan spiritual yang tinggi selalu dikedepankan sehingga diharapkan selalu memiliki daya saing yang kompetitif dan dari prinsip ini insya Allah akan mencapai visi BMT yang berupa investasi aman amanah dan penuh berokah.²¹

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BMT Al-Iktisab kebun baru berupa gaya kepemimpinan demokrat hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator yang mendukung diantaranya dengan melibatkan bawahan dalam pengambilan sebuah keputusan, musyawarah dalam pengambilan sebuah keputusan dan kerja sama antara beberapa karyawan BMT Al-Iktisab terbilang baik
2. Gaya kepemimpinan demokrat dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada BMT Al-Iktisab menunjukkan kualitas yang baik yaitu dengan adanya pelatihan bagi para karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan kemampuan mereka sendiri dan juga dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan BMT Al-Iktisab mencontoh prinsip kerja Rasulullah SAW yang dikenal dengan prinsip STAF.

Daftar Pustaka

Mutafi,. Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20.2 (2020)

²¹ Wawancara Ahmad Sayuti Manajer BMT Al-Iktisab Kebun Baru, 30 April 2024.

- Haryanto Rudy, *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bentuk Budaya Kerja Islami* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021)
- sari Linda, Ridan Muhtadi, Mansur. *Analisis Sumber daya insani pada bank pembiayaan rakyat Syariah* Jurnal Ar-ribhu Manajemen dan keuangan syariah, Vol 1 No.2 (April:2020)
- Mutafi, Ali. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, No. 2 (Mei: 2020)
- Wujarso, R. *Prinsip Manajemen: Mengelola Bisnis Untuk Masa Depan Yang Berkelanjutan*. Asadel Liamsindo Teknologi. (Jakarta:Media utama 2023),25
- Gilang Pratama Nugraha, Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam, <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBanking> 2 No. 2 (Mei:2023)
- Purnama Mohammad Kharis, Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT bumi daya plaza Jakarta, Jurnal perkusi pemasaran, keuangan dan sumber daya manusia 3, No.3 (Juli:2023)
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. *Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif*. Munaddbomah, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 3. No 1 (Januari:2022),12
- Tyaningsih, Sulis, and Kun Nurachadijat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi." *Journal on Education* 6. No 1 (April : 2023)
- Husain, Bachtiar Arifudin, et al. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan* pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5. No.1 (Juni: 2022)
- Safrianto, Yoyon, and Refi Meisartika, *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat*, Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 4.2 (2021)

Imtinan, Nurhana Fakhriyah. *Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Society 5.0. Jurnal Kependidikan Islam* 11, No. 2 (Februari:2021)

Silaen Novia Ruth, *Kinerja Karyawan* (Bandung : Widina Bakti Perseda Bakti 2021)

Lysa Angrayni dan Yusliati, *Efektivitas Herabilitasi Pecandu Narkotika Serta Pengaruhnya*

Terhadap Tingkat kejahatan Di Indoneisa (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2018)

Cholid Norobuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2008)

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: Prenadamedia Group, 2016)

Burhan Ashshofs, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta,2007)

Basna, Frengky. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4. No 3. (Mei: 2016)

Faruq Rahman Karyawan BMT Al-Iktisab Kebun Baru, pada hari rabu Tanggal 1 Mei 2024 jam 08.30 wib

Sayuti Ahmad manajer BMT Al-Iktisab kebun baru, pada hari selsa tanggal 30 April 2024. Jam 10.00 wib