

## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN MENEJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSU KENCANA MAKMUR CABANG**

**UHDAUL UMMAH<sup>1)</sup>, ABDULLAH ZAWAWI<sup>2)</sup>,**

<sup>1,2,3</sup>institut pesantren sunan drajad, lamongan, indonesia

Email: [uhdaul@gmail.com](mailto:uhdaul@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewianifa@gmail.com](mailto:dewianifa@gmail.com)<sup>2</sup>,

**Abstrak:** Analisis Gaya Kepemimpinan Menejer terhadap Kinerja Karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren. Seorang pemimpin juga harus memahami tentang kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dari para bawahannya, setiap bawahan memiliki kebutuhan, keinginan serta tingkat keahlian yang berbeda. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat, sehingga nantinya seorang pemimpin mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif. Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang analisis gaya kepemimpinan menejer terhadap kinerja karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yakni penelitian yang lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan dan dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Observasi merupakan mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang diamati untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Sedangkan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan secara langsung dengan sumber data untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan Menejer, Kinerja Karyawan;*

### **A. Pendahuluan**

Dari hasil tersebut maka saran yang diberikan adalah diharapkan agar lebih bisa mempertahankan kondisi kepemimpinan dan kinerja karyawan yang sudah terlaksana dengan baik sehingga dapat bekerja sama untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas serta bisa menarik kepercayaan masyarakat untuk lebih mengetahui tentang praktek yang ada dalam KSU Kencana Makmur cabang Laren. Dalam struktur sebuah instansi ataupun lembaga pasti ada yang menjadi seorang pemimpin, itu sudah menjadi suatu keharusan dalam menjalankan organisasi. Sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, guna menghantarkan perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan, artinya keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya manusia atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun, model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Pemimpin merupakan seseorang yang menduduki posisi dan melaksanakan tugas kepemimpinan, mempunyai kewenangan untuk mengorganisasi, mengarahkan dan mengontrol para bawahan yang bertanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup> Pemimpin yang baik adalah orang-orang yang mampu membangun timnya untuk mendapatkan hasil dalam berbagai situasi.<sup>3</sup>

Seorang pemimpin juga harus memahami tentang kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dari para bawahannya, setiap bawahan memiliki kebutuhan, keinginan serta tingkat

<sup>1</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 134.

<sup>2</sup>Abdul Choliq, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), 199.

<sup>3</sup>Richard L. Hughes, *Leadership*, ( Jakarta: Penerbit Salemba Humanika, 2012), 5.

keahlian yang berbeda. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara tepat, sehingga nantinya seorang pemimpin mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif.

Kinerja karyawan pada dasarnya memiliki arti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, bisa juga diartikan sebagai kemampuan atau hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Sifat dan cara penilaian kinerja terhadap karyawan tergantung bagaimana sumber daya manusia dipandang dalam suatu organisasi maupun lembaga, sasaran yang menjadi penilaian kinerja adalah kemampuan serta kecakapan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif.

Koperasi merupakan lembaga yang harus dikelola sebagaimana layaknya lembaga bisnis. Di dalam sebuah lembaga bisnis diperlukan sebuah pengelolaan yang efektif dan efisien yang dikenal dengan manajemen. Demikian juga dalam badan usaha koperasi, manajemen merupakan satu hak yang harus ada demi terwujudnya tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Sebab tanpa manajemen yang baik, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efisien. Selain itu dalam pencapaian tujuan organisasi sering ada berbagai hal yang bertentangan dengan kepentingan pribadi beberapa anggota, atau bahkan ada berbagai pihak yang mempunyai kepentingan yang saling bertentangan. Untuk menjaga keseimbangan para anggota yang mempunyai berbagai kepentingan tersebut sangat dibutuhkan manajemen yang baik, sehingga pertentangan antar anggota dapat dikendalikan dengan baik dan selanjutnya pencapaian tujuan organisasi tidak terganggu.

Begitu juga setelah KSU Kencana Makmur didirikan dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya. Serta turut membangun tatanan perekonomian yang berkeadilan sesuai dengan prinsip-prinsip islam dan pembangunan daerah di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat Lamongan pada khususnya.

Dalam perkembangannya KSU Kencana Makmur mendapat kepercayaan serta respon yang sangat baik dari masyarakat yang telah menanamkan modal pada lembaga koperasi, serta sebagai *steakholder* utama dalam koperasi. Kepercayaan itu dibuktikan dengan simpanan atau tabungan yang ada pada lembaga koperasi yang aman dan dapat di pertanggungjawabkan.

## B. Metode

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang meneliti obyek di lapangan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas dan konkrit tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti tentang analisis gaya kepemimpinan menejer terhadap kinerja karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yakni penelitian yang lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan dan dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Sugiono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti digunakan untuk dapat menggambarkan gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan yang terdapat di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

### **Deskripsi Latar Penelitian**

Penelitian ini ingin melihat tentang analisis gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

Ruang lingkup dalam kegiatan penelitian ini meliputi:

#### **1. Judul Penelitian**

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti sudah melaksanakan praktik kerja lapangan program studi ekonomi syariah kurang lebih selama satu bulan. Dengan melihat dan mengamati kegiatan kerja yang dilakukan, maka peneliti mengambil judul yaitu Analisis Gaya Kepemimpinan Manajer terhadap Kinerja Karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

#### **2. Lokasi Penelitian**

Koperasi yang ada di kota Lamongan terdiri atas berbagai jenis, diantaranya Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Koperasi Serba Usaha (KSU), Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS), dan lain-lain. Karena keterbatasan peneliti, obyek yang menjadi penelitian kali ini hanya di KSU Kencana Makmur Cabang Laren, dengan alasan karena KSU tersebut adalah tempat yang digunakan praktik kerja lapangan oleh peneliti.

#### **3. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah menunjukkan suatu individu atau kelompok yang akan dijadikan sasaran penelitian, adapun subjek pada penelitian ini adalah:

- a. Manajer koperasi di KSU Kencana Makmur cabang Laren, yang memang menajernya terdiri dari satu orang.
- b. Karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren, yang memang karyawannya terdiri dari tiga orang.

#### **4. Obyek penelitian**

Obyek penelitian ini menunjukkan pada apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan manajer terhadap kinerja karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren. Adapun yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang ada di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>*Ibid.*, 222.

Setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka pengembangan instrumen diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan data yang telah ditemukan melalui data observasi dan wawancara.<sup>6</sup>

Observasi merupakan mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang diamati untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Sedangkan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan percakapan langsung dengan sumber data untuk memperoleh informasi yang diperlukan.

Untuk beberapa metode, kebetulan istilah untuk instrumennya memang sama dengan nama metodenya.<sup>7</sup>

1. Instrumen untuk metode wawancara adalah pedoman wawancara.
2. Instrumen untuk metode observasi adalah *check-list*.
3. Instrumen untuk metode dokumentasi adalah pedoman dokumentasi.

### **Data dan Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan peneliti dalam penyusunan penelitian ini adalah :

#### **1. Sumber data primer**

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Data yang penulis butuhkan adalah data yang terkait dengan analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KSU Kencana Makmur cabang Laren. Data primer sangat menentukan pembahasan skripsi ini, adapun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa informasi dari menejer dan karyawan yang ada di KSU Kencana Makmur cabang Laren.

#### **2. Sumber data sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat berupa dokumen, jurnal, buku-buku dan arsip yang ada di KSU Kencana Makmur cabang Laren, serta ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan.

### **C. Temuan Data dan Diskusi**

#### **1. Sejarah Singkat KSU Kencana Makmur**

Koperasi Serba Usaha yang disingkat KSU Kencana Makmur berdiri sejak tahun 1991 yang didirikan oleh para Pemuda Desa Sugihan sebanyak 20 orang pemuda dari berbagai kalangan dan disiplin ilmu dengan prakarsa Drs. H. Kasdari dengan badan hukum ikut KUD TANI BAHARI Paciran yang pada waktu itu memang masih ikut kecamatan Paciran, kemudian setelah pisah sekarang ini berbadan hukum dari DIPERINDAGKOP Kabupaten Lamongan dan KSU Kencana Makmur sekarang ini sudah bertempat di desa Sugihan Solokuro Lamongan sebagai unit otonomi.

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, 223.

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 193.

Adapun yang melatarbelakangi berdirinya KSU Kencana Makmur antara lain:

- a. Merajalelanya rentenir dan lintah darat pada waktu itu.
- b. Sulitnya kaum petani khususnya di desa Sugihan dan sekitarnya dalam memenuhi kebutuhan saprodi.
- c. Terjadinya kesenjangan dikalangan generasi muda sehingga diperlukan organisasi yang netral dan kuat.
- d. Banyaknya masyarakat yang merantau ke luar negeri sehingga sirkulasi keuangan yang masuk ke desa sangat besar, agar tidak sia-sia perlu adanya lembaga keuangan yang kuat.
- e. Masih sulitnya jangkauan dan akses perbankan pada waktu itu.
- f. Tersedianya sumberdaya manusia yang mumpuni khususnya dikalangan generasi muda, maka tidak heran apabila anggotanya banyak yang sarjana.

## **2. Identitas Umum**

Nama lembaga : KSU Kencana Makmur

Tanggal badan hukum : 26 September 1996

Alamat kantor pusat : Desa Sugihan Kecamatan Solokuro Kabupaten  
Lamongan

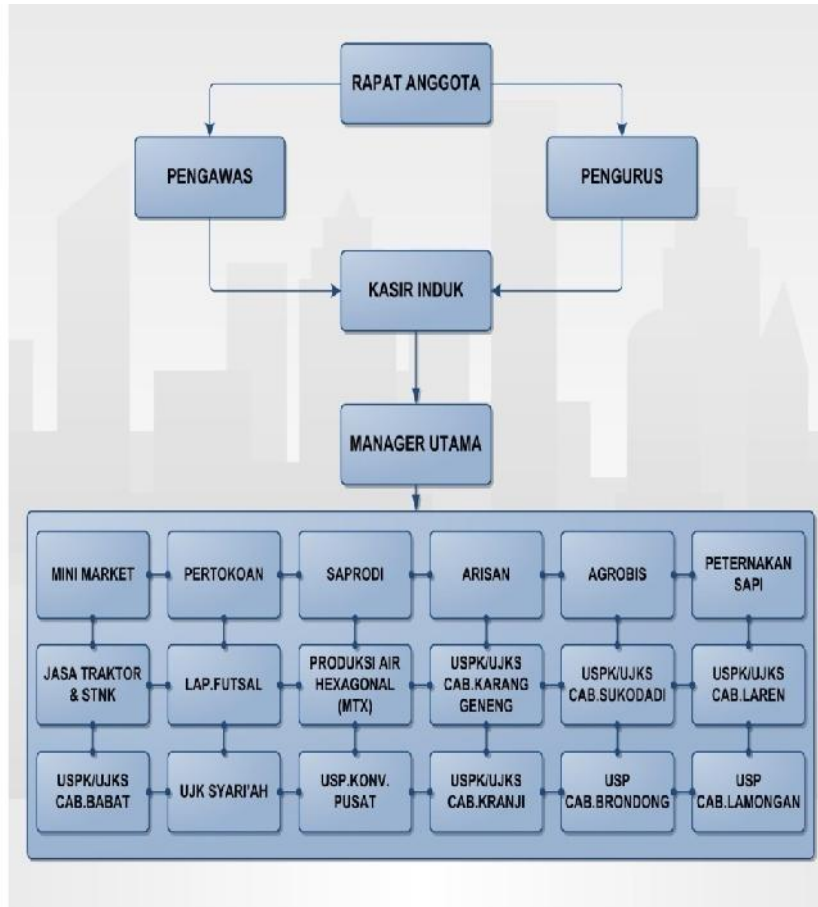
Alamat kantor cabang:

- a. Selatan pasar Karanggeneng telp. (0322) 393822
- b. Timur pertigaan Sukodadi telp. (0322) 7709043
- c. Jalan Raya pasar Laren telp. (0322) 313821
- d. Jalan Raya Babat no. 209 telp. (0322) 459550
- e. Jalan Raya Deandles desa Kranji kecamatan Paciran (0322) 664404
- f. Depan SDN Jompong Brondong (0322) 665143
- g. Ruko LTC kapling A-28 Lamongan (0322) 317313

## **3. Kelengkapan Organisasi**

- a. Aturan tertulis organisasi : Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta Aturan Khusus
- b. Nomor badan hukum : 8498/BH/II/1996
- c. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 02.577.138.7.601.000
- d. Jangkauan pelayanan : Wilayah Kabupaten Lamongan dan sekitarnya

#### 4. Struktur Organisasi



Menejer : Khoirul Fatihin, S.E.

Juru Buku : Abdul Wahid Murtadlo

Kasir : Luluk Umamah, S.Pd.

##### c. Susunan Pengawas

1. Drs. H. Husnul Yaqin, M.Pd.
2. H. Moh. Ilham, SH.

#### 5. Letak Geografis

Secara geografis, KSU Kencana Makmur cabang Laren berlokasi sangat strategis yaitu di jalan raya Laren Lamongan yang tepat berada di depan pasar Laren dan mengingat lokasinya diapit kawasan perkotaan dengan populasi penduduk yang cukup padat, KSU Kencana Makmur ini memiliki letak geografis yang bagus. Berikut batasan geografis KSU Kencana Makmur cabang Laren.

Sebelah Barat : Kawasan pusat perdagangan .

Sebelah Timur : Kawasan sekolah dan rumah penduduk.

Sebelah Selatan : Jalan raya Babat Lamongan.

Sebelah Utara : Kawasan pertanian dan perdagangan.

#### 6. Prestasi dan Hasil Klasifikasi atau Pemingkatan

- a. Koperasi Terbaik 2001, Kabupaten Lamongan.
- b. Juara 2 Koperasi Berprestasi 2002, Provinsi Jawa Timur.
- c. Peringkat B Klasifikasi Koperasi 2004, DINAS PERINDAGKOP LAMONGAN.
- d. Peringkat A Koperasi Produsen Berprestasi 2005, KABUPATEN LAMONGAN.
- e. Peringkat B Klasifikasi Koperasi 2005, DINAS PERINDAGKOP LAMONGAN

- f. Koperasi Serba Usaha Berprestasi 2005, Kabupaten Lamongan
- g. Peringkat A Koperasi Aneka Usaha Berprestasi 2006, KABUPATEN LAMONGAN
- h. Koperasi Produsen Berprestasi 2006, Kabupaten Lamongan
- i. Juara 2 Koperasi Berprestasi 2006, Provinsi JAWA TIMUR
- j. Koperasi Aneka Usaha Berprestasi 2007, Kabupaten Lamongan
- k. Peringkat A Koperasi Berprestasi 2008, KABUPATEN LAMONGAN
- l. Koperasi Berprestasi 2009, Kabupaten Lamongan
- m. Juara 2 Koperasi Berprestasi 2009, Provinsi JAWA TIMUR
- n. Koperasi Berkualitas 2009, Tingkat Nasional
- o. Juara 1 Koperasi Produsen Berprestasi 2009, Tingkat Nasional
- p. Pemingkatan Koperasi 2009, NASIONAL , BERKUALITAS
- q. Koperasi Berprestasi 2012, Kabupaten Lamongan
- r. Peringkat 2 Koperasi Berprestasi kelompok Pemasaran 2012, tingkat Jawa Timur

## **7. Visi, Misi, Tujuan dan Motto Koperasi**

- a. Visi  
Membangun kehidupan demokrasi ekonomi yang kuat dan mantap adalah mutlak.
- b. Misi
  - 1. Menata kehidupan masyarakat dengan berbasis ekonomi kerakyatan.
  - 2. Mengembangkan ekonomi melalui koperasi untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.
- c. Tujuan  
Meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- d. Motto  
Bersama KSU Kencana Makmur, Insyaallah hidup kita akan lebih makmur.

## **8. Unit-unit Usaha**

Dalam rangka melayani kebutuhan para anggotanya, KSU Kencana Makmur mengembangkan berbagai produk usaha antara lain :

- a. USP Konvensional
- b. UJKS (Unit Jasa Keuangan Syariah)
- c. Sarana Produksi Pertanian (SAPRODI)
- d. Mini Market
- e. Agrobis
- f. Unit Peternakan
- g. Jasa Pengurusan STNK
- h. Jasa Pembayaran Rekening Listrik, Telkom, Pulsa.
- i. Unit Produksi Air Kesehatan Hexagonal (MTX)
- j. Lapangan Futsal

## **9. Simpanan-simpanan Anggota**

Selain simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan sukarela KSU Kencana Makmur juga menerima:

- a. Tabungan Biasa, tabungan jenis ini yang umum dipakai para nasabah.
- b. Tabungan Umroh, nasabah menabung untuk memenuhi biaya yang diperlukan ketika pergi umroh.
- c. Tabungan Haji, nasabah menabung untuk memenuhi biaya yang diperlukan ketika pergi haji.
- d. Arisan Anggota, terbuka untuk umum yang pembayarannya setiap satu bulan sekali, pembayaran dapat dilakukan di kantor cabang atau pusat.

- e. Simpan berjangka, bisa dikatakan deposito yang pengambilan uangnya terdapat jangka waktu yang telah ditetapkan.

Yang kesemuanya itu dijamin keamanannya dan sangat menguntungkan bagi para anggotanya.

### **10. Pembiayaan**

Pembiayaan berdasarkan prinsip syariah adalah penyedia dana dan atau tagihan oleh KSU kepada nasabah berdasarkan akad mudhorobah, mubahah, musyarokah, qordhul hasan atau pembiayaan lainnya berdasarkan prinsip bagi hasil. Produk pembiayaan syariah meliputi:

- a. Mudhorobah (Bagi Hasil)

Mudhorobah atau bagi hasil adalah Pembiayaan modal kerja yang sepenuhnya ditanggung oleh koperasi, sedangkan nasabah hanya usaha dan manajemennya. Hasil keuntungan akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan bersama berdasarkan ketentuan hasil.

- b. Mubahah (Modal Kerja)

Mubahah atau modal kerja adalah pembiayaan jual beli atau investasi yang cara pembayarannya tiap bulan hanya keuntungan saja dan pada saat jatuh tempo pokok beserta keuntungan sesuai dengan kesepakatan bersama.

- c. Musyarokah (Penyertaan Modal)

Musyarokah atau penyertaan modal adalah pembiayaan berupa sebagian modal yang diberikan kepada nasabah dari modal keseluruhan. Masing-masing pihak bekerja dan memiliki hak untuk turut serta mewakili atau menggugurkan haknya dalam manajemen usaha. Keuntungan dari usaha ini akan dibagi menurut proporsi penyertaan modal sesuai dengan kesepakatan bersama.

- d. Qordhul Hasan (Pinjaman Sosial)

Qordhul Hasan atau pinjaman sosial adalah kegiatan transaksi dengan akad pinjaman dana non komersial di mana si peminjam mempunyai kewajiban untuk membayar pokok dana yang dipinjam kepada koperasi yang meminjamkan tanpa imbalan atau bagi hasil dalam waktu tertentu sesuai kesepakatan.

Peneliti perlu menginformasikan beberapa data lapangan penting (asli) yang diperoleh dari wawancara, observasi, kuesioner, survei, dokumen, dan teknik pengumpulan data lainnya. Temuan-temuan tersebut disajikan secara lengkap dan terkait dengan ruang lingkup penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Temuan dapat dilengkapi dengan tabel, grafik, dan / atau diagram. Tabel dan gambar diberi nomor dan diberi judul. Contoh:

### **D. Kesimpulan**

Bagian Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di KSU Kencana Makmur cabang Laren dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan menejer yang ada di KSU Kencana Makmur cabang Laren adalah gaya demokrasi yang merupakan seorang pemimpin yang menyarankan kepada para karyawan untuk mengembangkan keputusannya sendiri, memberi kebebasan dalam melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain serta memberikan wawasan kepada para karyawan tentang tugas yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan menejer terhadap kinerja karyawan yang ada di KSU Kencana Makmur cabang Laren adalah meningkatnya produktifitas, profesionalisme dan semangat dalam bekerja. Produktifitas adalah kemampuan menghasilkan suatu gagasan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat serta keluwesan yang mengacu pada kemampuan untuk menemukan gagasan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas tertentu, dan untuk tingkat produktifitas karyawan dalam menyelesaikan masalah telah terlihat pada akhir bulan juni, dan masalah yang ada 13 masalah sedang masalah yang terselesaikan yaitu 13 masalah dengan waktu 6 hari dan prosentasenya 100%. Profesionalisme adalah seseorang yang mampu bekerja keras, bekerja sama dengan baik, menguasai pekerjaan, memiliki loyalitas, berkomitmen terhadap pekerjaan, berintegritas tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi. Semangat kerja adalah berusaha untuk mencapai hasil yang memuaskan dengan lebih disiplin, bekerja keras dan tanggung jawab, jujur dan amanah dalam melakukan sebuah pekerjaan.

#### **E. Daftar Kepustakaan**

- Sinn Abu, Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Cholique, Abdul, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2012.
- Diana, Sulis, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur*, Skripsi, STAI Raden Qosim Lamongan, 2012.
- Hanggraeni, Dewi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2012.
- Hani, Handoko. T, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Herlambang, Susatyo, *Perilaku Organisasi Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2014.
- Hasyim, Fuad, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.BPRS Amanah Sejahtera Lamongan*, Skripsi, STAI Raden Qosim Lamongan, 2012.
- Lexy. J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Hughes. L, Richard, *Leadership*, Jakarta: Penerbit Salemba Humanika, 2012.
- Nawawi, Ismail, *Metoda Penelitian Kualitatif*, Jakarta: CV Dwiputra Pustaka Jaya, 2012.
- Purwanto, Heri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jumlah Nasabah yang Bertransaksi Di Koperasi BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur*, Skripsi, STAI Raden Qosim Lamongan, 2013.

## F. Transliterasi

Transliterasi Arab-Indonesia Jurnal Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah Jawa Timur adalah sebagai berikut:

| Arab | Indonesia | Arab | Indonesia |
|------|-----------|------|-----------|
| ا    | `         | ط    | t}        |
| ب    | b         | ظ    | z}        |
| ت    | t         | ع    | ‘         |
| ث    | th        | غ    | gh        |
| ج    | j         | ف    | f         |
| ح    | h}        | ق    | q         |
| خ    | kh        | ك    | k         |
| د    | d         | ل    | l         |
| ذ    | dh        | م    | m         |
| ر    | r         | ن    | n         |
| ز    | z         | و    | w         |
| س    | s         | ه    | h         |
| ش    | sh        | ء    | ’         |
| ص    | s}        | ي    | y         |
| ض    | d}        |      |           |

Sumber : Kate L. Turabian, A Manual of Writers of Term Paper, Theses, and Dissertations (Chicago and London: The University of Chicago Press, 1987)

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (*mad*), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal (macron) di atas huruf, seperti a>, i>, dan u> ( ا> , dan ا> ). Bunyi hidup dubel (diphthong) Arab ditransliterasikan dengan menggabungkan dua huruf “ay” dan “aw”, seperti layyinah, lawwa>mah. Kata yang berakhiran ta> marbu>t}ah dan berfungsi sebagai s}ifat (modifier) atau mud}a>filayh ditransliterasikan dengan “ah” sedangkan yang berfungsi sebagai mud}a>f ditransliterasikan dengan “at”