

**PENINGKATAN KINERJA ISLAMI DITENGAH
PANDEMI COVID – 19 MELALUI PERAN GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAM DI
KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA'ADAH**

Laporan Magang MB-KM

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :
Naufal Hanif Nugistira
NIM : 30401800244

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Magang MB-KM

PENINGKATAN KINERJA ISLAMI DITENGAH PANDEMI COVID – 19 MELALUI PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAM DI KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA'ADAH

Disusun Oleh :

Naufal Hanif Nugistira

NIM : 30401800244

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Laporan Magang MB-KM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 25 Desember 2021

Dosen Pembimbing Lapangan

Dr.E.Drs. H. Marno Nugroho, MM

Dosen Supervisor

AHMAD MAJURI, SE., MF.

KELULUSAN LAPORAN PROGRAM MBKM

**PENINGKATAN KINERJA ISLAMI DITENGAH
PANDEMI COVID – 19 MELALUI PERAN GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA ISLAM DI
KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA'ADAH**

Disusun Oleh :
Naufal Hanif Nugistira
NIM : 30401800244

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 14 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIDN. 0608036601

Dosen Supervisor



AHMAD MAJURI, SE., ME

Dosen Penguji



Dr. Drs. Abdul Hakim, M.Si.
NIDN 06123065501

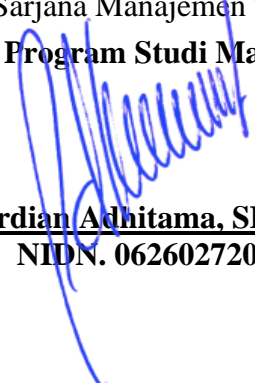
Dosen Penguji



Drs. Agus Wachjutomo, M.Si.
NIDN. 0630085601

Laporan Magang MB – KM ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 14 Januari 2022

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ardian Adhitama, SE., MM.
NIDN. 0626027201

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini

Nama : Naufal Hanif Nugistira
NIM : 30401800244
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Judul : Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di Kspps Yaummi Maziyah Assa'adah

Menyatakan Bahwa tugas akhir yang berjudul **“Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di Kspps Yaummi Maziyah Assa'adah”** merupakan hasil tulisan saya sendiri dan benar aslinya bukan merupakan hasil dari plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas disengaja maupun tidak disengaja maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekalipun menerima sanksi dari Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 13 Juli 2022

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 3000 Rupiah meter stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '773BDAJX915546622'.

(NAUFAL HANIF NUGISTIRA)

NIM 30401800244

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NAUFAL HANIF NUGISTIRA

NIM : 30401800244

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

*Coret yang tidak perlu

Semarang, 13 Juli 2022

Yang Menyatakan



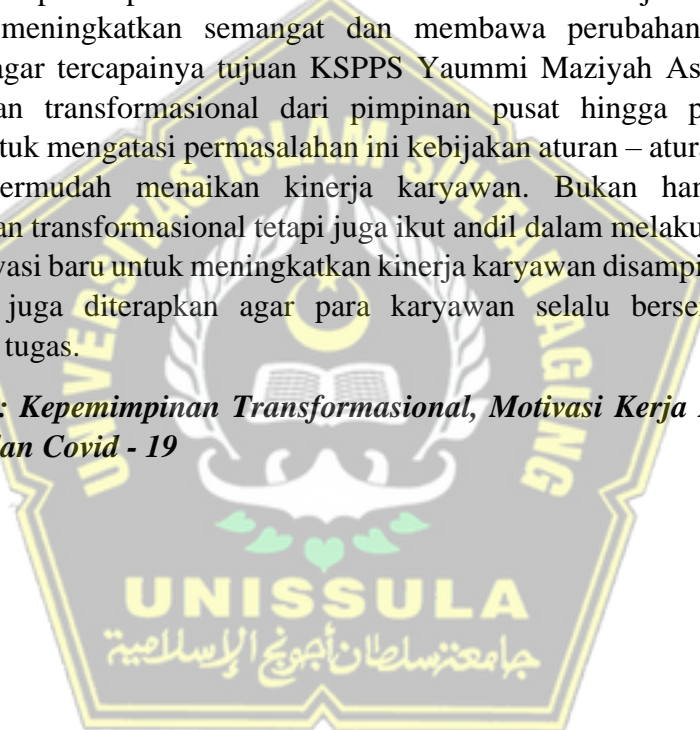
(NAUFAL HANIF NUGISTIRA)

NIM 30401800244

ABSTRAK

Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di Kspps Yaummi Maziyah Assa’adah. Untuk memenuhi kebutuhan penulis telah dilakukan observasi dan survei secara langsung selama tiga bulan magang di BMT Yaummi Maziyah Assa’adah cabang Juwana. Berbagai permasalahan ditemui selama menjalankan kegiatan magang hingga pada akhirnya penulis mengangkat permasalahan agar kinerja karyawan ditengah pandemi bisa maksimal. Ditengah badai covid – 19 seperti ini yang mengakibatkan jutaan umat manusia terdampak menjadikan peran seorang kepemimpinan sangat diperlukan dalam mengambil keputusan krusial. Melalui teori kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja islam diharapkan agar dapat meningkatkan semangat dan membawa perubahan didalam diri perusahaan agar tercapainya tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah. Peran kepemimpinan transformasional dari pimpinan pusat hingga pimpinan bahu membahu untuk mengatasi permasalahan ini kebijakan aturan – aturan lama diubah guna mempermudah menaikkan kinerja karyawan. Bukan hanya itu peran kepemimpinan transformasional tetapi juga ikut andil dalam melakukan trobosan – trobosan inovasi baru untuk meningkatkan kinerja karyawan disamping itu motivasi kerja islam juga diterapkan agar para karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan tugas.

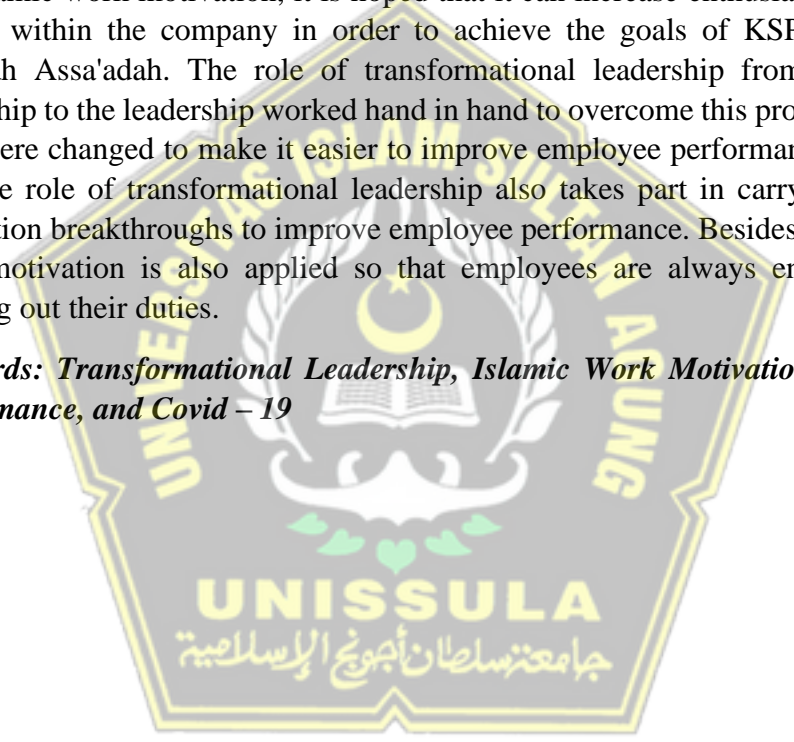
Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Islam, Kinerja Karyawan, dan Covid - 19



ABSTRACT

Improving Islamic Performance Amid the Covid-19 Pandemic Through the Role of Islamic Leadership Style and Work Motivation at Kspps Yaummi Maziyah Assa'adah. To meet the needs of the author, direct observations and surveys were carried out for three months of internship at BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Juwana branch. Various problems were encountered during the internship until in the end the author raised the issue so that employee performance in the midst of a pandemic could be maximized. In the midst of a covid-19 storm like this that has affected millions of human beings, the role of a leadership is very necessary in making crucial decisions. Through transformational leadership theory and Islamic work motivation, it is hoped that it can increase enthusiasm and bring change within the company in order to achieve the goals of KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah. The role of transformational leadership from the central leadership to the leadership worked hand in hand to overcome this problem, the old rules were changed to make it easier to improve employee performance. Not only that, the role of transformational leadership also takes part in carrying out new innovation breakthroughs to improve employee performance. Besides that, Islamic work motivation is also applied so that employees are always enthusiastic in carrying out their duties.

Keywords: *Transformational Leadership, Islamic Work Motivation, Employee Performance, and Covid – 19*



KATA PENGANTAR

Ucapan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kenikmatan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga dengan ridho-Nya, laporan merdeka belajar kampus merdeka dengan judul “Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di Kspps Yaummi Maziyah Assa’adah” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tentunya tidak lupa shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad, nabi akhir zaman yang membawa umatnya dari kegelapan menuju jalan yang terang. Adapun maksud dari penulisan laporan merdeka belajar kuliah merdeka ini guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar S-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung. Pada momen ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu dan memberi dukungan dalam menyelesaikan laporan ini. Sebab penulis sadar berkat bantuan mereka dapat terselesaikan dengan baik, sehubungan pada hal tersebut penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM sebagai Dosen Pembimbing lapangan penulis yang telah memberikan bimbingan, pesan, dan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan laporan.
2. Bapak Ahmad Majuri, SE., ME., sebagai Dosen Supervisor penulis sekaligus pimpinan “KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA’ ADAH”

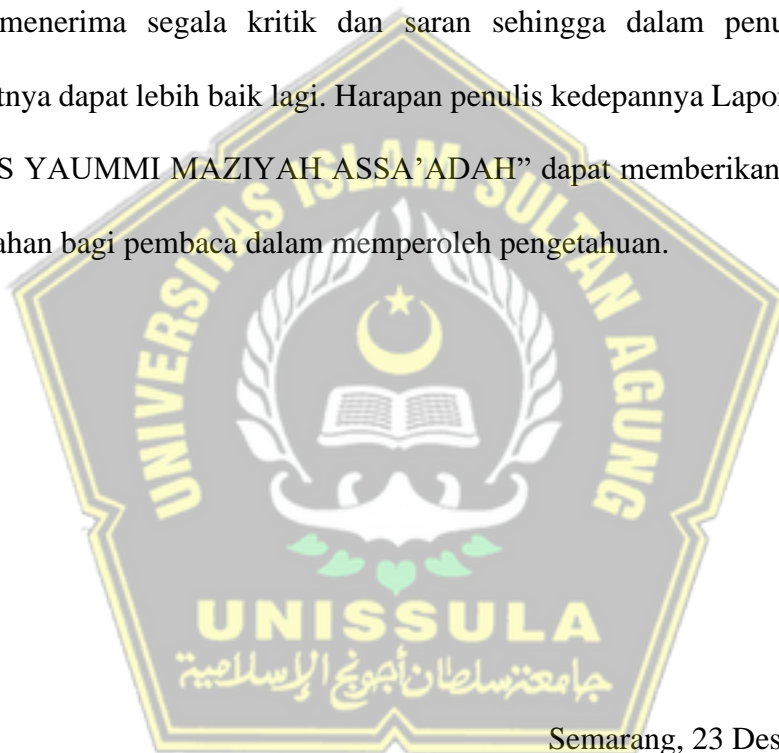
yang telah memberi izin dan menerima dengan baik untuk melaksanakan kegiatan magang.

3. Bapak Yogo Nur Setyo selaku Kepala Cabang “KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA’ADAH JUWANA” yang telah memberikan dan berbagi pengalaman kepada penulis selama magang
4. Seluruh teman – teman karyawan “KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA’ADAH JUWANA”
5. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dan do’anya, teruntuk Bapak Nugroho Dwi Sambodo, SH dan Mamah Istiarti yang telah membesarkan, membahagiakan, mengorbankan segala hal untuk kesuksesan anaknya di masa depan.
6. Kedua adik penulis Najma Grandicia Calista dan Nadhif Rizqi Nugraha, yang selalu memberi motivasi penulis agar segera lulus dan selesai menempuh pendidikan S-1
7. Pak Dhe Guntur Hadi Supriyatno S.Fis yang telah secara penuh menanggung biaya pendidikan penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung
8. Keluarga Besar yang selalu mendukung dan mendoakan saya untuk menjadi sarjana.
9. Teman – teman seangkatan seperjuangan Program Magang Merdeka Belajar Kuliah Merdeka

10. Nur Aini Fitriyaningsih yang selalu mendoakan, mendukung dan menemani penulis dalam berproses dan ketika menyelesaikan laporan ini

11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak dimungkinkan kekurangan yang harus diperbaiki di dalam laporan ini, oleh sebab itu penulis dengan senang hati terbuka untuk menerima segala kritik dan saran sehingga dalam penulisan laporan selanjutnya dapat lebih baik lagi. Harapan penulis kedepannya Laporan Magang di “KSPPS YAUMMI MAZIYAH ASSA’ADAH” dapat memberikan wawasan dan kemudahan bagi pembaca dalam memperoleh pengetahuan.



Semarang, 23 Desember 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Naufal Hanif Nugistira', written over a faint grid background.

Naufal Hanif Nugistira

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| ABSTRAK..... | iv |
| ABSTRACT..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang..... | 1 |
| 1.2 Sistematika Laporan..... | 11 |
| BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG..... | 14 |
| 2.1 Profil Perusahaan..... | 14 |
| 2.2 Aktivitas Magang..... | 39 |
| BAB III IDENTIFIKASI MASALAH..... | 43 |
| 3.1 Identifikasi Permasalahan..... | 43 |

| | | |
|--|---|----|
| 3.2 | Alasan Pemilihan Masalah | 45 |
| BAB IV KAJIAN PUSTAKA | | 46 |
| 4.1 | Landasan Teori | 46 |
| 4.2 | Kerangka Berpikir | 54 |
| BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN | | 56 |
| 5.1 | Analisis Permasalahan..... | 56 |
| 5.2 | Analisis Kinerja Ditengah Pandemi Covid – 19 | 57 |
| 5.3 | Peran Kepemimpinan Transformasional | 59 |
| 5.4 | Peran Motivasi Kerja Islam | 68 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI..... | | 72 |
| 6.1 | Kesimpulan..... | 72 |
| 6.2 | Rekomendasi | 74 |
| BAB VII REFLEKSI DIRI..... | | 77 |
| 7.1 | Hal Positif Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Selama Magang | 77 |
| 7.2 | Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan <i>Soft Skill</i> | 78 |
| 7.3 | Manfaat Kegiatan Terhadap Mahasiswa | 79 |
| 7.4 | Kunci Sukses Dalam Bekerja | 80 |
| 7.5 | Rencana Pengembangan / Perbaikan Diri, Karir, dan Pendidikan. | 81 |
| DAFTAR REFERENSI | | 83 |
| LAMPIRAN | | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Identitas Cabang Juwana..... | 25 |
| Tabel 2.2 Perbedaan murobahah dengan kredit konvensional..... | 37 |
| Tabel 5.1 Rekapitulasi Pendapatan | 57 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi KSPPS YAUMMI MAS Juwana 24



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Struktur Organisasi | 87 |
| Lampiran 2 Absenasi Mahasiswa | 88 |
| Lampiran 3 Catatan Harian | 97 |
| Lampiran 4 Catatan bimbingan dengan DPL..... | 107 |
| Lampiran 5 Catatan bimbingan dengan DS | 109 |
| Lampiran 6 Penilaian DS | 111 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Tujuan Magang

1.1.1. Latar Belakang

Ditengah kehidupan ini pastinya tidak akan terpisahkan dari yang namanya uang. Alat pembayaran yang sah dijadikan untuk kegiatan jual beli jasa maupun barang, uang juga berperan penting terhadap keseimbangan perekonomian suatu negara. Dibandingkan dengan sistem barter penggunaan uang lebih baik karena sistem barter dapat menyebabkan *riba* yang berasal dari perbedaan kualitas barang yang ditukar. Dewianty, S. (2012). Dari hutang piutang dapat menimbulkan *Riba*. Kegiatan ekonomi di zaman sekarang tidak jauh – jauh dengan praktek *riba* ini tidak ada bedanya pada zaman jahiliyah dahulu dimana lebih menguntungkan pihak pemilik dana dibandingkan dengan peminjam. *Riba* sendiri berarti kelebihan hal yang berlebihan di dalam islam itu tidak baik sehingga islam melarang segala jenis *riba* ataupun bunga.

Lembaga keuangan syariah dibedakan menjadi bank dan non bank, bermula dari berdirinya Bank Muamalat Indonesia sebagai pelopor bank sekaligus lembaga keuangan syariah pertama di negeri ini Indonesia yang didirikan sejak 1 November 1991. Dibentuk oleh tim perbankan MUI dengan modal awal ketika awal beroperasi sebesar Rp. 106.126.382.000,- Detikfinance.com (2018). Setelah Bank Muamalat Indonesia dicetuskan,

Lahirilah lembaga –lembaga keuangan syariah lainnya baik itu yang bank maupun non bank. *Revenue sharing* atau yang lebih dikenal dengan bagi hasil sistem yang dikenalkan perbankan syariah yang tidak hanya untung dipihak perbankan tetapi juga peduli terhadap kesejahteraan nasabah atau anggota, didalam transaksi ini menekankan bahwa tidak selalu untung tetapi resiko untuk rugi juga ada. Imama, L. S. (2014).

Lembaga keuangan syariah *non-bank* sendiri di Indonesia banyak dapat ditemukan seperti halnya seperti BMT atau yang biasa disebut dengan KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah). Lembaga ini sendiri sebenarnya memiliki peran ganda dan cara kerja yang berbeda yaitu *Baitul Maal* dan *Baitul Tanwil*. Menurut Huda (2010, hal 363) dalam Lisdawami & Mawardi (2017, hal 889). Jenis usaha – usaha yang dilakukan *Baitul Maal* bersifat non profit karena lebih mementingkan asas kemanusiaan seperti *zakat, infaq, sedekah*. Sedangkan fungsi dari *Baitul Tanwil* sebagai usaha penghimpun dana atau pinjaman dan pendistribusian dana komersial atau pinjaman pembiayaan.

Allah menugaskan manusia di muka bumi ini sebagai khalifah Allah (*Khalifatullah Fil Ardhy*). Dijadikanlah menjadi pemimpin di muka bumi ini oleh Allah SWT. Allah memberikan kepercayaan kepada manusia untuk mengelola dunia yang di tempatnya saat ini, manusia dituntut pandai, cerdas dan memiliki kebolehan dalam menggali dan mentata dunia baik itu dari segi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Hakim, A. (2007). Didalam al quran sendiri menjelaskan banyak sekali tentang

kepemimpinan, dicurahkan dengan berbagai istilah yaitu : *Khalifah, Imam, dan Ulil Amri*. Tugas manusia sebagai pemimpin dimuka bumi ini tidak lain dalam rangka beribadah kepada Allah SWT, menciptakan perdamaian, keadilan hingga kesejahteraan umat manusia. Unsur yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan ini adalah kepemimpinan, untuk membentuk suatu organisasi atau komunitas sudah menjadi fitrah manusia dan pemimpin dijadikan tumpuan untuk memimpin organisasi tersebut. Zuhdi, M. H. (2014).

Pemimpin bagaikan seorang nahkoda kapal dan kapal itu sendiri bagaikan sebuah organisasi, ketika ada badai besar menghadang seorang nahkoda harus bersiap apapun yang terjadi berani mengambil segala resiko dan menghadapi badai tersebut salah perhitungan saja mampu membuat kapal hancur tenggelam dan menewaskan para awak kapal. Ketika mampu mengelola organisasi atau perusahaannya demi mengatasi dan mampu mengantarkan kepada target dan tujuan waktu yang telah direncanakan bisa dikatakan pemimpin yang sukses. Ekhsan & Mariyono. (2020).

Menurut Ekhsan & Mariyono. (2020) dijelaskan dalam menerapkan gaya spritual islami seorang pemimpin harus selalu memprioritaskan mencintai kejujuran atau kebenaran (*Ash – Shidiq*), dapat dipercaya atau menjaga amanah (*Al – Amanah*) baik dalam pergaulan dan memiliki rasa bijaksana dalam memimpin harus memiliki rasa ikhlas dalam mengabdikan. Setelah memahami Al – quran dan Hadits para pakar dijelaskan kembali menurut Rivai & Arifin (2009, hal 113) dalam Wijayanti & Meftahudin.

(2016, hal 186) ditetapkannya empat sifat dasar yang harus dipenuhi para nabi dan rasul dalam memimpin umat – umatnya yaitu (1) *Ash – Shidiq* ketika berjuang melaksanakan tugas harus selalu mengedepankan kebenaran dan keyakinan dalam bertindak dan berucap. (2) *Al – Amanah* dapat menjaga dan memelihara sebaik – baiknya kepercayaan yang telah Allah SWT berikan dan orang – orang yang dipimpinnya agar dapat tercipta rasa aman pada semua pihak. (3) *Al – Fathanah* yang artinya kecerdasan, disini berarti seorang pemimpin harus mampu berfikir keras menghitung segala resiko yang akan terjadi sehingga dapat menangani dan mengatasi permasalahan yang datang bertubi – tubi sekalipun (4) *At – Tabligh*, Keterbukaan dalam menyampaikan segala sesuatu yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan sebenar – benarnya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang vital terhadap kemajuan suatu perusahaan dalam meraih targetnya. Menurut Falah. (2019) hasil atau prestasi yang telah dilihat berdasarkan dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan batasan atau standar kerja yang telah ditentukan pihak organisasi merupakan kinerja karyawan, kinerja yang selalu memenuhi target atau optimal adalah kinerja yang baik, kinerja yang sesuai dengan batasan perusahaan dan mampu menolong perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan metode statistik kinerja setiap unit harus diperhitungkan, khususnya kualitas suatu produksi. Perlu adanya batasan kinerja parameter perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diinginkan sesuai ekspektasi atau tidaknya, berkaitan dengan

pekerjaan dan apa yang telah dikerjakan seseorang. Supatmi, Nimran, & Utami. (2013). diperlukan kinerja karyawan (*Job Performance*) yang sangat mumpuni dan berkompeten, dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat bersaing ditengah zaman globalisasi yang berkembang sangat cepat seperti ini dimana yang diam dan tidak ada perubahan akan kalah dengan dengan yang berusaha.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan seperti halnya motivasi. Menurut Aziz & Shofawati. (2014). Untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dapat dilakukan sebuah dorongan motivasi kerja dengan mempengaruhi perilaku tenaga kerja. Perlu dilakukan kegiatan seperti kultum atau ceramah satu atau dua kali dalam seminggu karena hal tersebut juga dapat meningkatkan dan memacu semangat kinerja karyawan. Menjadi seorang pemimpin harus cermat dalam membaca suasana perasaan karyawan dan peduli terhadap masalah apa yang sedang karyawan agar karyawan tersebut dapat kembali bersemangat dan meningkatkan kinerjanya. Sebagai pemimpin harus membuka kesempatan motivasional pribadi mereka sendiri demi memperoleh hasil yang terbaik, dengan cara menginspirasi orang untuk bekerja baik itu secara personal maupun secara kelompok. Novianti. (2019). Peningkatan motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh pendapatan atau kompensasi seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2002) yang dikutip dari Juliningrum dan Sudiro (2014) menyatakan manajer akan mudah memotivasi bawahannya, jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka

dengan memberikan kompensasi sebagai salah satu tujuan untuk meningkatkan motivasi. Sifat organisasi, tugas dan bawahan merupakan jumlah posisi yang diperlukan demi efektifitas kepemimpinan, akan sangat sulit dalam mengembangkan organisasi berkinerja tinggi jika pemimpin tidak memiliki kekuatan posisi yang cukup seperti halnya menghukum bawahan berkelakuan buruk dan memberi *reward* bawahan yang mampu bekerja maksimal. Yukl (1989).

Selain itu dunia sekarang sedang dilanda permasalahan yang hebat roda perekonomian menurun, pergerakan atau mobilitas dibatasi, hingga dilarang berkerumun, penyebab dari itu semua adalah adanya pandemi *Covid – 19* (*Corona Virus Disease*), *Covid – 19* adalah virus yang berasal dari *Wuhan, China* ini penyebarannya sangat cepat menyebabkan gangguan pada sistem pernapasan tubuh manusia yang dapat menyebabkan kematian. Menurut data dari Kompas.com (2021) per tanggal 13 Juli 2021 *Covid – 19* ini sudah menginfeksi sebanyak kurang lebih 188 Juta penduduk dunia dan 4 juta penduduk dunia meninggal dunia, dan baru – baru ini kasus positif orang terpapar *Corona* di Indonesia meroket hingga angka kurang lebih 40 ribu orang terinfeksi dalam satu hari menjadikan Indonesia di urutan pertama sebagai negara dengan kasus positif *Covid – 19* tertinggi di dunia Sekarang Indonesia sedang mengalami badai *Covid – 19* gelombang dua oleh sebab itu pemerintah melakukan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) semua hal dibatasi diberlakukan jam malam, tidak diperbolehkan adanya kerumunan wajib memakai masker dan masyarakat

ketika ingin berpergian keluar kota diwajibkan memiliki sertifikat vaksinasi. PPKM tersebut juga sangat berdampak dalam roda perekonomian rakyat kecil kesulitan dalam memperoleh uang.

Sumber daya manusia yang tidak pernah terlepas dari peran penting seorang pemimpin dan para karyawannya demi mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup koperasi. Menjadikan alasan utama penulis tertarik meneliti dan mengkaji objek penelitian Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Yaummi Maziyah Assa'adah Cabang Juwana. KSPPS Yaummi MAS ini merupakan lembaga keuangan syariah yang mengelola uang umat, terbagi menjadi dua bidang yaitu bidang yang berkepentingan atas kemanusiaan dan yang satunya dalam hal *profit oriented*. Dengan jumlah aset ratusan milyar, memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh provinsi Jawa Tengah guna mempermudah kegiatan seperti halnya menabung di simpanan dan pembiayaan untuk para nasabahnya ini menjadikan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah tidak bisa diremehkan. Terkhusus untuk KSPPS Yaummi MAS Cabang Juwana terletak ditengah – tengah daerah padat karya, dekat dengan pusat perekonomian masyarakat seperti halnya pasar, toko – toko, pabrik, pelabuhan, hingga tempat pelelangan ikan yang bisa dibilang masuk sebagai yang terbesar di Indonesia selain dari *positioning* yang strategis tersebut KSPPS Yaummi MAS Cabang Juwana juga memiliki banyak anggota dari berbagai simpanannya, dimudahkan ketika ada anggota yang ingin mengajukan pembiayaan murabahah dalam jumlah besar.

berdasarkan hal tersebutlah yang melatarbelakangi penulis ingin melakukan penelitian tentang peran penting sebagai seorang pemimpin berdasarkan uraian tersebut maka penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul “*Peningkatan Kinerja Islami Ditengah Pandemi Covid – 19 Melalui Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islam Di Kspps Yaummi Maziyah Assa’adah*”



1.1.2. Tujuan Magang

Ketika kita memiliki suatu keinginan pasti kita akan bekerja keras dalam mewujudkan impian tersebut rela mengorbankan apa saja demi mencapai suatu tujuan. Setiap hal atau kegiatan pastinya memiliki sebuah tujuan, setiap orang juga dituntut harus memiliki visi, misi yang jelas untuk keberlangsungan hidupnya di masa depan. Penelitian berupa laporan magang ini merupakan sebuah kewajiban bagi mahasiswa merdeka belajar kuliah merdeka untuk memenuhi syarat kelulusan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang agar memperoleh gelar Sarjana Manajemen, tujuan dalam yang ingin dicapai penulis dalam kegiatan magang terbagi dua yaitu antara lain :

Tujuan Umum :

1. Untuk belajar dan mendapatkan pengalaman kerja agar tahu seperti apa dunia kerja.
2. Untuk melatih hard skill maupun soft skill yang pernah didapatkan selama duduk dibangku kuliah maupun kehidupan.

Tujuan Khusus :

1. Untuk mengetahui seberapa pentingkah peran seorang pemimpin dalam kinerja karyawan pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Cabang Juwana.
2. Untuk mengetahui seberapa berarti kah peran motivasi dalam pencapaian kinerja karyawan
3. Untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan tentang peran kepemimpinan dan motivasi.



1.2 Sistematika Laporan

Adapun aturan sistematika laporan magang sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang atau alasan dari topik yang kita pilih dengan menunjukkan permasalahan atau keunikan suatu perusahaan, menjelaskan tentang tujuan penulisan laporan magang, dan menguraikan sistematika laporan.

BAB II : PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Bab ini menjelaskan profil organisasi atau tempat magang secara spesifik mencakup proses kegiatan perusahaan, struktur organisasi, ketentuan dan peraturan yang wajib dipatuhi, produk – produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Menjelaskan praktik akuntansi dan manajemen kemudian menguraikan seluruh kegiatan selama magang

BAB III : IDENTIFIKASI MASALAH

Bab ini mahasiswa diminta untuk mengidentifikasi permasalahan yang muncul, mahasiswa diminta untuk memilih beberapa permasalahan yang penting untuk dijelaskan dan mahasiswa juga harus memiliki alasan mengapa masalah tersebut penting.

BAB IV : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang uraian teori – teori yang dapat memecahkan masalah penting yang dipilih yang sesuai dengan pembahasan topik laporan magang.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini mahasiswa diminta untuk menguraikan kembali masalah atau kasus yang dibahas di latarbelakang, kemudian mahasiswa diminta untuk menganalisis permasalahan dengan metode yang sesuai dengan cara membandingkan teori dengan kasus yang diangkat. Harus menggunakan referensi yang valid dan terpercaya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada Bab ini berisi tentang kesimpulan mahasiswa terhadap masalah/kasus yang dianalisis dan memberikan rekomendasi untuk tempat magang baik staf maupun atasan perusahaan tentang kelemahan dan kekurangan yang dirasakan selama mahasiswa melakukan kegiatan magang.

BAB VII : REFLEKSI DIRI

Bab ini merupakan manfaat yang dirasakan penulis ketika menjalankan kegiatan magang, pesan dan kesan apa yang dapat diambil untuk dijadikan pelajaran kedepannya, menjabarkan tentang manfaat pengembangan *soft skills* dan kekurangannya, mengidentifikasi kunci untuk meraih kesuksesan dalam bekerja menurut pengalaman magang, menjabarkan intropeksi diri, pengembangan karir dan pendidikan kedepannya.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perusahaan

2.1.1. Sejarah KSPPS Yaummi MAS

Pada masa semangat keislaman sedang berkobar di tahun 1990 an, pelaku inisiasi dakwah dikalangan mahasiswa mulai bangkit dan berkembang menjalankan roda perekonomian syariah. Muhammad Jatmiko beliau adalah sesepuh sekaligus penggagas atau pendiri BMT Yaummi Maziyah Assa'adah. Ketika masih menjadi mahasiswa beliau melakukan penelitian bersama dengan manajer – manajer lembaga keuangan syariah ia mendapatkan hasil yang luar biasa pada saat itu para manajer keuangan syariah sudah mengendarai mobil Mercy. Bahkan unit bisnisnya sudah mencapai hingga Unit pegeboran minyak namun sayang beberapa tahun mendatang dikatakan bisnisnya mengalami kolaps atau mengalami kebangkrutan.

Hidup harus terus berjalan, beliau Jadmiko muda tidak patah semangat meskipun telah mengalami kebangkrutan ia tetap terus berjalan tetap terus mencari pengetahuan, wawasan, dan peneletian tentang sistem ekonomi yang berlandaskan syariah hingga pada akhirnya ia berjumpa dengan BMT Binama di Semarang dimana sosok didalam kepengurusannya adalah orang – orang yang rendah hati, tidak sombong. Bisa dibilang orang – orang yang mengelola berpegang teguh terhadap ajaran agama islam

sebagaimana yang diajarkan di Al – quran dan Al – Hadits Pada bulan november 1994 BMT Yaummi MAS mengadakan perekrutan dan pelatihan karyawan yang dibantu oleh Dompot Dhuafa Republika. Pada pelatihan angkatan yang kedua diprakarsai oleh Mas Ery Sudewo dan Mas Jamil Azzaini, saat itu bisa dibilang sebagai pelatihan BMT terpopuler dan terunggul karena mampu melahirkan Forum Ekonomi Syariah (FES).

Dalam rentang waktu satu bulan setelah masa pelatihan Muhammad Jadmiko yang sekarang menjadi ketua pengurus BMT Yaummi MAS berhasil mendirikan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah namun diawal berdiri masih menggunakan nama Koperasi Karyawan Yaummi, diawal – awal berdiri BMT Yaummi dibantu dengan guru – guru atau ustadzah yang mengajar di Taman Pendidikan Al-quran milik Yaummi dan beberapa tenaga profesional lainnya.

FES (Forum Ekonomi Syariah) sendiri merupakan pelopor atau cikal bakal berdirinya kebanyakan BMT yang ada di Indonesia yang sekarang telah tumbuh pesat dan dapat diunggulkan seperti BMT Beringharjo di Jogjakarta, BMT Binamas di Purworejo, BMT Bima di Muntilan dan BMT Yaummi MAS di Pati. Pada waktu yang bersamaan munculah undang - undang baru yang mengatur tentang perbankan, yang isinya dapat memperbolehkan usaha perbankan mengatur bunganya sendiri hingga bunga Nol rupiah. Dan dari Undang – undang tersebut lahirlah sebuah inspirasi dari 29 ummat muslim untuk mencetuskan Bank Muamalat

Indonesia (BMI) sebagai inisiator Bank Syariah pertama yang ada di Indonesia yang murni berlandaskan hukum syariah.

Waktu terus berjalan, api semangat berekonomi syariah makin berkobar maka jadilah BMT Yaummi menjadi tempat studi banding, tempat magang, dan tempat pelatihan. Hingga sekitar tahun 2000an puluhan BMT mulai bermunculan mulai dari Jawa hingga Lampung, bahkan sampai saat ini ada juga yang berkembang pesat disekitar Kabupaten Pati seperti BMT BUS di Lasem, BMT Alfath di Gunung Wungkal, BMT Fastabiq di Pati, dan BMT Harapan Umat di Pati, bisa dikatakan BMT Yaummi MAS menjadi mentor atau guru bagi BMT yang baru bermunculan tersebut.

Suasana makin tidak kondusif BMT Yaummi MAS memutuskan untuk menutup diri sekadar sebagai tempat belajar dan berfokus pada BMT kerja. Setelah itu BMT Yaummi berubah menjadi Kopontren (Koperasi Pesantren) yang merupakan hadiah dari Kementerian Koperasi BMT Yaummi yang memiliki visi atau tujuan ingin membuktikan bahwa syariat islam bisa dibumikan dan dapat digunakan untuk mencari keuntungan dalam menyimpan dana, pemodalnya adalah anggota dan karyawan sebagai pelaksana.

Setelah diadakan perintisan pembukaan BMT pada lembaga bidang pendidikan Bina Anak Sholeh atau yang disingkat BIAS pada tahun 2010 an, dengan modal awal sebesar 50 % yang dpergunakan untuk mendidik dan melatih calon karyawan, dan mengontrol manajemen. Sehingga berdiri

BMT di jaringan BIAS dengan nama seragam BMT Bina Martabat Insani (BMI).

BMT BMI mendirikan cabang di berbagai kota di Jawa Tengah, di kota Tegal, Cilacap, Gombong, Magelang dan Klaten dengan masing – masing badan hukum yang berbeda di setiap masing – masing daerahnya. Pusat kegiatan BIAS sendiri ini berpusat di kota Jogja dengan badan hukum Daerah Istimewa Jogjakarta. Seiring berputarnya waktu dan dinilai efektif pada semua jaringan maka BMT disatukan dalam satu badan hukum yang sama. Yaitu menjadi badan hukum Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Yaummi Fatimah tingkat provinsi Jawa Tengah pada tahun 2012.

Mulai tahun 2012 penyatuan kegiatan usaha berhasil dilakukan, lalu pada tahun 2016 dalam UU Koperasi terbaru mengharuskan nama koperasi menjadi tiga kata maka pada tahun 2016 nama BMT Yaummi Fatimah dirubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) Yaummi Maziyah Assa'adah, Yaummi MAS hingga saat ini memiliki lebih dari 750 Anggota yang tersebar di seluruh Jawa Tengah. BMT Yaummi MAS sekarang sudah melebarkan sayapnya di seluruh kota di Jawa Tengah, dan sekarang sudah berdiri di BMT Yaummi di Klaten, Magelang dan Gombong. kegiatan usaha BMT Yaummi juga melebar di Cilacap, Karanganyar, Kudus, Jepara, Rembang, Tegal, Semarang, Demak dan di Pati khususnya sebagai pusat kegiatannya tersebar di 13 kecamatan – kecamatannya.

KSPPS Yaummi MAS terus berbenah dan memperbaiki segala kekurangannya, untuk mengikuti perkembangan yang begitu pesat di masa revolusi industri 4.0 seluruh cabang – cabang Yaummi MAS sudah terintegrasi secara online jadi semisal kita sedang berada di luar kota di sekitar Jawa Tengah maka kita dapat membayar di cabang terdekat, sekarang sudah terkoordinasi dengan baik melalui sistem aplikasi Yaummi Mobile untuk memudahkan koordinasi diseluruh jaringan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah se- Jawa Tengah.

2.1.2. Identitas Lembaga

Nama : Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah
Yaummi Maziyah Assa'adah.

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan no 23B, Pati, Jawa

Kantor Pusat Tengah

Tanggal : 31 Oktober 1997

Berdiri

No. Badan : 13416/BH/KWK.II/X/1997

Hukum Tanggal 31 Oktober 1997

SK PAD : 02/PAD/XIV/II/2012

Tanggal 14 Februari 2012

Untuk memperluas lingkup jaringannya dan perluasan jangkauan pasar KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah memiliki 23 kantor cabang dan 2 kantor kas yang tersebar diseluruh provinsi Jawa Tengah. Ini berguna untuk memudahkan nasabah ketika ingin melakukan pembayaran pembiayaan dan setoran ketika sedang berpergian diluar kota.



2.1.3. Visi, Misi, dan Tujuan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah

Visi :

- Menjadi lembaga keuangan yang mengedepankan profit dengan berdasarkan syariah.

Misi :

1. Mengedepankan dan membudayakan transaksi ekonomi sesuai dengan nilai – nilai syari'ah.
2. Menjunjung tinggi Akhlaqul Karimah dalam mengelola amanah ummat
3. Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota.
4. Menjadikan BMT YAUMMI FATIMAH tumbuh berkembang secara sehat dan tolok ukur kewajaran lembaga keuangan pada umumnya.
5. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum dhuafa.

Tujuan :

Meningkatkan kesejahteraan anggota dan mengelola dengan mengedepankan nilai – nilai syariah, menjunjung tinggi akhlaqul karimah serta mengutamakan kepuasan anggota.

2.1.4. Struktur Organisasi

Sebuah perusahaan pastinya memerlukan adanya struktur organisasi yang jelas agar dapat dengan mudah menjalankan kegiatan usaha dan agar mudah saling berkoordinasi antara bawahan dengan pimpinan, struktur organisasi juga berfungsi untuk membedakan tugas, tanggung jawab antar anggota sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam melaksanakan auditing. Dengan adanya konsistensi dan fokus dalam mengintegrasikan visi dan misi pemimpin kepada pegawainya dapat mencapai proses tujuan yang bagus, kemudian para pegawai melakukan timbal balik dengan bekerja dengan secara konsisten dan fokus sesuai sistem yang telah dirancang untuk keberlangsungan hidup organisasi. (F Gammahendra, 2014)

Berikut merupakan susunan Pengurus, Dewan Pengawas Syariah, Manager Umum, Manager Adm, Manager Eksternal, Manager Internal KSPPS Yaummi MAS sebagai berikut.

Keterangan :

PENGURUS

| | |
|----------------|---------------------------|
| Ketua Pengurus | : Ahyar, SE. ME |
| Ketua I | : Ahmad Majuri, SE. ME |
| Ketua II | : Muhamad Kartono |
| Sekretaris | : Dwi Setyaningrum, S.Sos |
| Bendahara | : Sri Wahyuni, S.Sos |

PENGAWAS SYARIAH

Ketua : KH. Abdul Wahid Hasyim
Anggota : Suparman, S.Pd
Anggota : Muhamad Fakhri Imadudin P, LC

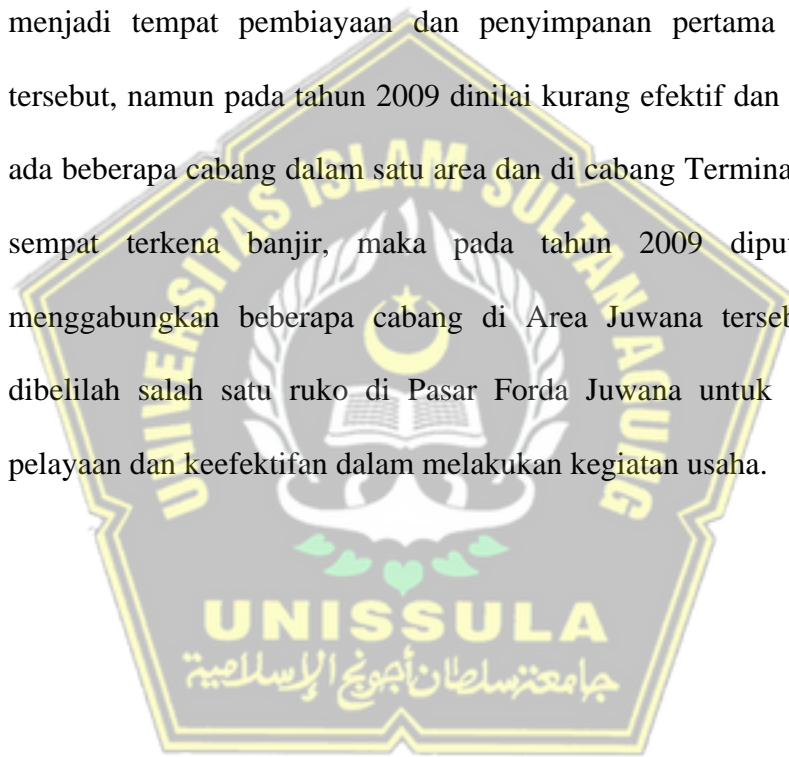
PENGAWAS

Ketua : Selamat Budi Santoso, S.Kom.I
Anggota : Wiji Mulyono, S.Pd
Anggota : Suroto
Manager Umum : Dwi Setyaningrum, S.Sos
Manager Adm : Sri wahyuni, S.Sos
Manager Internal : M. Ahyar, SE. ME
Manager Eksternal : Ahmad Majuri, SE. ME

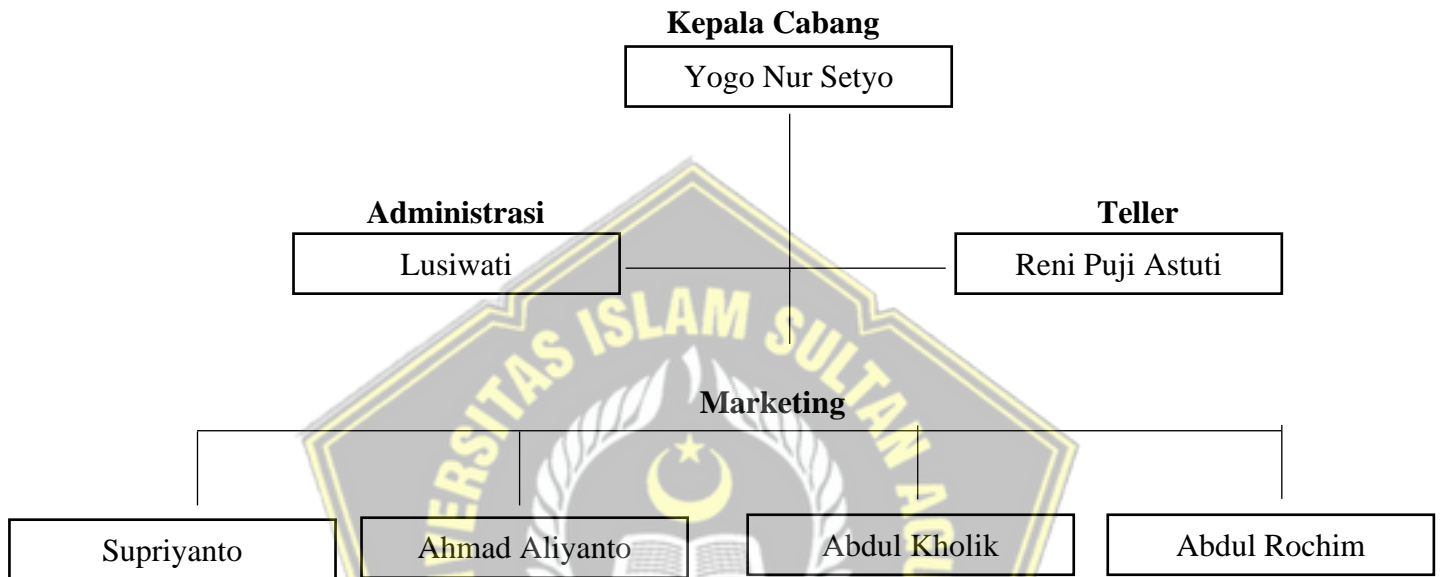


2.1.5 KSPPS Yaummi MAS Cabang Juwana Pasar Forda

Untuk melebarkan kegiatan usaha dan memperluas keanggotaannya, pada tahun 1996 KSPPS Yaummi MAS mendirikan cabangnya di Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati yang bertempat di Terminal Juwana. Sekitar tahun 2002 didirikan cabang lain yang masih termasuk dalam area kecamatan Juwana tepatnya di Ruko Alun – Alun Juwana yang waktu itu menjadi tempat pembiayaan dan penyimpanan pertama kali di Area tersebut, namun pada tahun 2009 dinilai kurang efektif dan efisien karena ada beberapa cabang dalam satu area dan di cabang Terminal Juwana juga sempat terkena banjir, maka pada tahun 2009 diputuskan untuk menggabungkan beberapa cabang di Area Juwana tersebut. Akhirnya dibelilah salah satu ruko di Pasar Forda Juwana untuk meningkatkan pelayanan dan keefektifan dalam melakukan kegiatan usaha.



Demi kelancaran kegiatan usahanya KSPPS Yaummi MAS cabang Pasar Forda digerakkan dan dipimpin oleh Kepala Cabang, Teller, Administrasi, dan Marketing sebagai berikut :



Gambar 2.1 STRUKTUR ORGANISASI KSPPS YAUMMI MAS JUWANA

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

**2.1.6 Identitas Lembaga KSPPS Yaummi MAS Cabang Pasar Forda
Juwana**

TABEL 2.1 IDENTITAS CABANG JUWANA

| | |
|------------------------|--|
| Nama | : KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Cabang Forda Juwana. |
| Alamat | : Komplek Ruko Pasar Forda No. 10 Juwana. |
| Tahun Berdiri | : 2009. |
| No. Badan Hukum | : 13416/BH/KWK.II/X/1997 Tanggal 31 Oktober 1997 |
| SK. PAD | : 02/PAD/XIV/II/2012 Tanggal 14 Februari 2012 |

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

2.1.7 Sistem Syariah di Lembaga Keuangan dan Produk - Produk KSPPS

Yaummi Maziyah Assa'adah

I. MUDLOROBAN

Adalah suatu akad yang dilakukan dua pihak penyerahannya berupa uang dari satu pihak ke pihak lain, yang digunakan untuk modal usaha dagang, dan labanya dibagi sesuai kesepakatan.

Di BMT Yaummi MAS, akad Mudlorobah hanya digunakan untuk akad Si Suka (Simpanan Sukarela Berjangka), simpanan ini jumlahnya ditentukan diawal dengan jangka waktu tergantung pilihan kita, pilihan yang pertama yaitu 3 bulan dengan nisbah 47 setara kurang lebih 9,5% dan pilihan yang kedua adalah 6 bulan dengan nisbah sebesar 55 bagian setara kurang lebih 10,5%.

Ketentuan – Ketentuan Si Suka :

A. Umum

1. Si Suka Untuk perorangan.
2. Sebagai bukti simpanan KSPPS akan memberikan sertifikat kepada penyimpanan.
3. Simpanan menggunakan akad Mudhorobah yaitu akad kedua belah pihak atas sejumlah uang, dimana atas ijin penyimpanan KSPPS akan mengelola uang tersebut dan memberikan bagi hasil menurut kesepakatan.

4. Penyimpanan dibebani biaya administrasi sebesar Rp 10.000 pada awal pembukaan Si Suka. Untuk selanjutnya terhadap perubahan Si Suka yang masih dalam satu sertifikat tidak dibebani oleh biaya administrasi.

B. Penyetoran dan Penarikan Si Suka

1. Setoran minimal Rp 1.000.000
2. Penyetoran dan penarikan simpanan dilakukan dengan menggunakan slip setoran dan slip pengmabilan yang tersedia.
3. Penarikan hanya bisa dilakukan pada tanggal jatuh tempo dengan menunjukkan sertifikat simpanan kepada KSPPS pada jam kas buka.
4. Penarikan yang dilakukan sebelum jatuh tempo tidak akan mendapatkan bagi hasil terhitung sejak awal penyertaan.

C. Bagi Hasil

1. Penghitungan bagi hasil jangka waktu 3 bulan menggunakan nisbah dimana 47 bagian untuk nasabah dan 53 bagian untuk KSPPS. Sedangkan bagi hasil dalam jangka waktu 6 bulan menggunakan nisbah 55 bagian untuk nasabah dan 45 bagian untuk KSPPS.
2. Biaya pengelolaan menjadi tanggung jawab kedua belah pihak.
3. Bagi hasil dibayarkan setiap tanggal perhitungan bagi hasil.

D. Lain – lain

1. Komplain tanpa bukti bukan menjadi tanggung jawab KSPPS.
2. Kehilangan, kerusakan sertifikat, dikarenakan kelalaian penyimpanan bukan tanggung jawab KSPPS.
3. Sertifikat Si Suka tidak bisa di pindah tangankan.

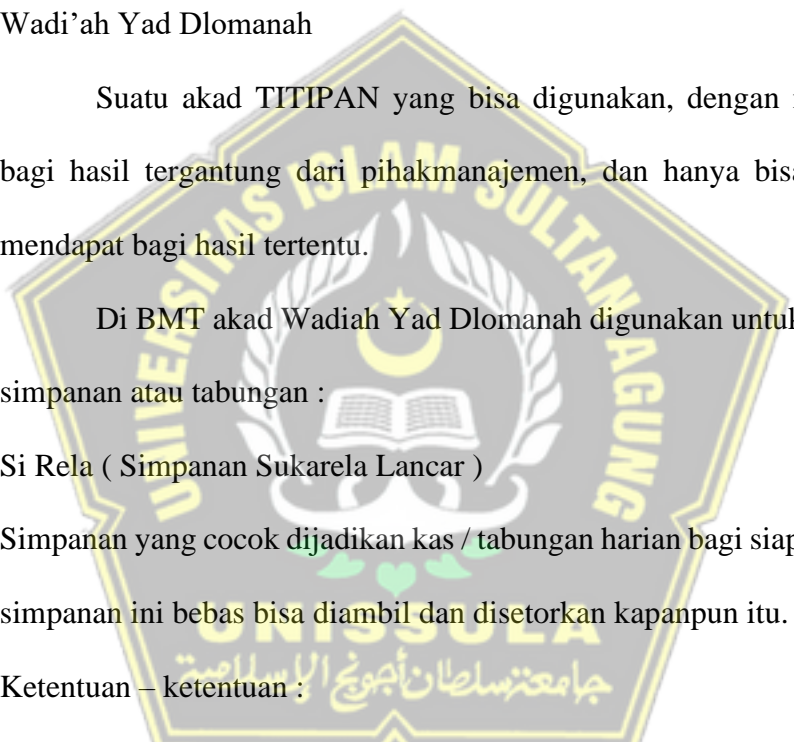
II. Wadi'ah Yad Dlomanah

Suatu akad TITIPAN yang bisa digunakan, dengan mendapatkan bagi hasil tergantung dari pihak manajemen, dan hanya bisa di prediksi mendapat bagi hasil tertentu.

Di BMT akad Wadiah Yad Dlomanah digunakan untuk akad – akad simpanan atau tabungan :

1. Si Relat (Simpanan Sukarela Lancar)

Simpanan yang cocok dijadikan kas / tabungan harian bagi siapa saja karena simpanan ini bebas bisa diambil dan disetorkan kapanpun itu.

Ketentuan – ketentuan : 

- a. Porsi bagi hasil sekitar 12 bagian untuk nasabah, sekitar setara 2,4%
- b. Setoran bisa dimulai dari Rp. 10.000 dan bebas biaya administrasi.

2. Sidik Amal (Simpanan Pendidikan yang amanah dan leluasa)

Produk ini berguna bagi pendidikan putra – putri yang direncanakan untuk membiayainya di masa depan.

Ketentuan - Ketentuan

- a. Dengan pilihan jangka mulai dari 3 tahun hingga 6 tahun.
- b. Setoran minimum perbulan sebesar Rp. 25.000 dan maksimal bebas berapapun itu.
- c. Hanya dapat diambil saat jatuh tempo sesuai kesepakatan.
- d. Ketika bulan juli akan mendapatkan hadiah berupa perlengkapan untuk sekolah.
- e. 37 bagian, atau setara kurang lebih 7,5% didapatkan sebagai bagi hasil.

Asuransi konvensional yang bunganya termasuk Riba, ada unsur ghoror dan maysir didalamnya jika dibandingkan dengan Sidik Amal, tentu Sidik amal lebih menarik.

3. Si Mapan (Simpanan Masa Depan)

Merupakan produk yang berfungsi atau dirancang sebagai investasi di masa yang akan datang, simpanan ini digunakan untuk mememnuhi kebutuhan keuangan seperti halnya Mantu, Piknik, Renovasi rumah, dan lain – lain. dapat direncanakan dalam waktu 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun.

Ketentuan – ketentuan :

- a. Dengan setoran perbulannya rutin sebesar Rp. 50.000,- maksimal bebas berapapun

- b. Untuk pengambilan adalah waktu jatuh tempo yang telah disepakati diawal.
- c. Dengan bagi hasil sebesar 27 bagian atau senilai dengan kurang lebih 5,5%

4. Sim Wapres (Simpanan Siswa Berprestasi)

Untuk melatih anak menjadi berani menabung dan mengorganisir keuangannya sedini mungkin, maka diciptakanlah produk Sim Wapres ini.

Ketentuan – ketentuan :

- a. Dengan perkiraan bonus senilai 12 bagian atau setara kurang lebih 2,4%, merupakan bagi hasil sesuai keputusan manajemen.
- b. Setoran awal minimal Rp. 10.000 dan bisa disetorkan dengan jumlah dan waktu bebas.
- c. Bulan juli dan desember merupakan bulan atau waktu penarikannya
- d. Pada bulan juni dan januari akan mendapatkan hadiah.

5. Si Haji atau Si Umroh

Tentu saja sesuai namanya simpanan produk ini hanya digunakan untuk biaya naik haji atau berangkat umroh

Ketentuan – ketentuan :

- a. Bonus simpanan ini merupakan bonus tertinggi dibandingkan simpanan lainnya karena berguna untuk membantu orang untuk naik haji atau umroh, sesuai keputusan manajemen diperkirakan

mendapatkan bonus bagi hasil sekitar 40 bagian atau setara dengan kurang lebih 8,2%.

- b. Dengan setoran awal minimal sebesar Rp. 100.000, kemudian untuk setoran selanjutnya bebas dan dapat disetorkan sewaktu – waktu.
- c. Penarikan atau pengambilan simpanan hanya dapat dilakukan untuk berhaji atau umroh saja.

6. Si Haji atau Umroh Anak – Anak

Simpanan ini sebenarnya sama dengan Si Haji atau Umroh biasa namun bedanya simpanan ini di desain untuk anak – anak, bagi putra, putri yang ingin pergi haji atau umroh juga.

Ketentuan – ketentuan :

- a. Sesuai keputusan manajemen mendapatkan perkiraan bonus bagi hasil sebesar 35 bagian atau setara kurang lebih 7%
- b. Mendapatkan bonus hadiah diawal.
- c. Ketentuan lainnya sama seperti haji atau umroh dewasa.

7. Si Qurban (Simpanan Qurban)

Simpanan ini dirancang untuk menyiapkan dana ketika ingin melakukan Qurban di Idul Adha.

Ketentuan – ketentuan :

- a. Sesuai keputusan manajemen mendapatkan perkiraan bonus bagi hasil sebesar 37 bagian atau setara kurang lebih 7,5%
- b. Dengan setoran awal minimal sebesar Rp. 100.000, kemudian untuk setoran selanjutnya bebas dan hanya diperuntukkan untuk qurban saja.

8. Arisan Ukhuwah

Simpanan ini dirancang secara massal nasabah menyimpan dana dengan jangka waktu yang ditentukan, dan mendapatkan dananya kembali sesuai jangka waktu yang telah ditentukan diawal atau biasa selama 24 bulan.

Ketentuan – ketentuan :

- a. Setoran pertama tidak kurang dan tidak lebih sebesar Rp. 100.000 perbulan, selanjutnya juga sebesar Rp. 100.000,-
- b. Setoran paling lambat setiap tanggal 10 per bulan.
- c. Sebagai bukti simpanan, KSPPS akan memberikan kartu pembayaran simpanan.
- d. Akad antara kedua belah pihak menggunakan akad Wadi'ah yad Dlomanah dan atas seizin penyimpan KSPPS akan mengelola uang tersebut.

- e. KSPPS akan memberikan bonus / Athiyah setiap bulan dan langsung masuk ke rekening simpanan karena manfaat yang timbul atas simpanan tersebut, jumlah Athiyah diberikan sesuai kemampuan KSPPS.
- f. Penyimpan berhak menerima atas penyimpanan tersebut berupa :
- Mendapatkan kaos diawal.
 - Mendapatkan kesempatan memperoleh undian mobil, sepeda motor, sepeda jengky dan hadiah menarik lainnya dari KSPPS diakhir periode arisan.
- g. Penyimpanan yang tidak membayar 3 kali atau 3 bulan secara berturut – turut maka penyimpan tidak berhak mengikuti undian hadiah.
- h. Penarikan hanya bisa dilakukan :
- Pada saat jatuh tempo massal.
 - Oleh penyimpan atau yang diberi kuasa dengan syarat keduanya dewasa dan berakal sehat.
 - Membawa kartu simpanan dan tanda pengenalan.
- i. Bukan menjadi tanggung jawab KSPPS jika ada komplain tentang tanda bukti.
- j. Harus ada sepengetahuan dari pihak KSPPS jika ingin pemindahtanganan kartu simpanan.

9. Simpanan Anggota :

- 1) Simpanan Pokok Khusus, Simpanan Mitra pembiayaan, dibayarkan pada saat awal pembiayaan sebesar 0,5% dari pembiayaan, dan dicairkan jika pembiayaan lunas.
- 2) Simpanan Pokok, simpanan ini hanya dibayarkan sekali sebagai anggota, dibayarkan hanya pada awal waktu ketika mendaftarkan diri sebagai anggota, dan dari simpanan ini akan mendapatkan SHU setiap tahun setelah Rapat Anggota Tahunan.
- 3) Simpanan Wajib, simpanan ini dibayarkan setiap sebulan sekali atau dapat di double dalam setahun sekali. Akan mendapat SHU setiap tahun saat RAT.
- 4) Modal Penyertaan, simpanan dapat dilakukan ketika diadakan pembukaan dengan simpanan anggota berupa pembelian saham dalam jumlah tertentu, mendapatkan SHU setiap tahun setelah RAT.

III. Pembiayaan

Murobahah adalah satu – satunya jenis pembiayaan yang paling dikenal Di BMT. Sistem angsuran merupakan sistem yang digunakan dalam pembiayaan dan dengan sistem jual beli, harga beserta modal dan keuntungan ditentukan diawal, dan diangsur dalam waktu yang ditentukan misal 12 bulan, 24 bulan dan lain – lain.

Sistem murabahah ini tentunya agar terhindar dari riba, dan menjauhi larangan – larangan dari Allah SWT. Seperti halnya sesuai

dengan Quran surat Al – Baqoroh ayat 275 yang artinya “*Dan Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba.....*”

- Rukun Murobahah
 - a. Penjual
 - b. Pembeli
 - c. Barang yang dijual
 - d. Harga yang disepakati
 - e. Ijab dan Qobul (Perjanjian atau Persetujuan)
- Syarat – Syarat Murobahah
 - 1. **Syarat yang terkait dengan penjual dan pembeli :**
 - a. Sempurna akal fikiran
 - b. Cukup umur (baligh)
 - c. Cakap (mengerti hukum)
 - d. Tidak terpaksa melakukan jual – beli saling ridlo
 - 2. **Syarat yang terkait dengan barang :**
 - a. Barang yang dijual harus ada
 - b. Jelas kepemilikannya
 - c. Jelas kriterianya (ukuran, bentuk, warna dan sifat)
 - d. Halal
 - 3. **Syarat yang terkait dengan harga :**
 - a. Harga harus jelas dan ada kesepakatan
 - b. Jenis mata uang yang jelas dan sah

c. Pembayaran barang boleh ditangguhkan atau diangsurkan dengan syarat :

- Jelas jangka waktu dan cara pembayarannya
- Jangka waktu efektif terhitung dari tanggal penyerahan
- Jangka waktu tidak boleh didasarkan pada musim yang tidak tetap
- Penjual berhak menentukan harga, pembeli berhak menawar harga.

(harga ditentukan setelah ada rasa saling ridlo menerima antara kedua belah pihak dan itulah harga yang disepakati)

• **Tahapan Murobahah adalah sebagai berikut :**

1. Nasabah datang kepada Marketing dan mengajukan pembiayaan. Kemudian nasabah mengisi formulir pengajuan pembiayaan BMT Yaummi MAS.
2. Marketing bersama kepala kantor melakukan survey atas barang atau tanah yang akan di akad.
3. Kemudian melaporkan kepada komite untuk dilaksanakan sidang komite untuk menentukan berapa besarnya plafon, dan dilakukan persetujuan atau tidak.
4. Jika disetujui maka pihak BMT akan memberikan surat persetujuan dan memberikan ketentuan yang perlu dilengkapi dan dilaksanakan.
5. Kemudian nasabah datang ke bagian pembelian atau administrasi untuk dilakukan proses akad pembelian barang atau tanah yang akan

dijadikan agunan atau barang yang diperjual belikan. Nasabah mendapatkan uang secara cash atau tunai. Jika tanah yang dijadikan agunan maka proses akad juga akan dihadapkan oleh notaris.

6. Setelah akad pembelian kemudian nasabah ganti menghadap dengan marketing atau komite untuk membeli barang yang telah dijual, dan mendapatkan ketentuan kesepakatan nilai angsuran dan lama angsuran secara jelas.
7. Kemudian proses akad pembelian dengan angsuran
8. Semua dokumen harus ditanda tangani diatas materai 10.000 yang terbaru sesuai aturan kementerian keuangan.

TABEL 2.2 PERBEDAAN MUROBAHAH DENGAN KREDIT KONVENSIONAL

| No. | Unsur | Jual Beli Murobah | Kredit Konvensional |
|-----|---------------------|---|-----------------------------------|
| 1 | Keuntungan | Margin jual beli | Bunga dari pinjaman |
| 2 | Akad | Jual beli dengan syarat | Uang langsung sebagai komoditas |
| 3 | Besar keuntungan | Berdasarkan kesepakatan antara penjual dan pembeli | Presentasi bunga dari pinjaman |
| 4 | Jika wanprestasi | Tidak dikenakan penalty, hanya barang ditarik kembali | Dikenakan penalty, bunga berbunga |

| | | | |
|----|--------------------|---|---|
| 5 | Interes rate | Harga jual tidak berubah | Tergantung pasar, naik atau turun |
| 6 | Obyek akad | Menghutangkan barang | Mengutangkan uang |
| 7 | Perputaran ekonomi | Pertukaran uang dengan barang | Pertukaran uang dengan uang |
| 8 | Moneter | Moneter dan riil terkait | Moneter dan riil tidak terkait |
| 9 | Spekulasi | Tidak ada jalan spekulasi | Membuka peluang spekulasi |
| 10 | Kehalalan | Tidak ada yang meragukan, margin adalah halal dalam jual beli | Eksistensi bunga dikecam oleh semua agama |
| 11 | Akibat | Ridlo dan barokah allah | Laknat allah |

Sumber : *Buku ekonomi syariah Pengurus KSPPS Yaummi Mas (2017)*

Tidak melakukan kewajiban sesuai perjanjian diawal yang dilakukan oleh salah satu pihak yang terikat dalam perjanjian disebut tindakan wanprestasi. Seseorang yang menunggak kewajiban atau hutangnya padahal mampu membayar sesuai kitab – kitab klasik maupun kontemporer maka bisa dilakukan :

1. Pencemaran nama baik
2. Ditahan oleh negara
3. Barang dikembalikan atau ditarik dan BMT Yaummi MAS lebih cenderung menggunakan sistem ketiga, enggan mengurus secara kenegaraan, secara penyitaan atau lelang.

2.2 Aktivitas Magang

2.2.1. Bentuk dan Jenis Kegiatan Magang

Kegiatan magang ini termasuk salah satu dalam program Merdeka Belajar Kuliah Merdeka, program yang dicetuskan oleh Nadiem Makarim mantan CEO Gojek Indonesia yang sekarang menjabat sebagai Menteri Pendidikan, Kebudayaan, dan Riset Teknologi dalam kabinet Indonesia Maju.

Merupakan pengalaman yang paling berharga dalam hidup penulis karena dapat menjembatani menuju jalur kesuksesan penulis kelak. Sebuah pengalaman yang akan menjadikan kita menjadi lebih baik, menambah wawasan, dapat mengatasi permasalahan, tepat dalam mengambil sebuah keputusan, dan tentunya dari pengalaman itu kita bisa belajar agar kita tidak mengulang kesalahan yang sama seperti kesalahan sebelumnya.

Kegiatan magang merdeka belajar kuliah merdeka ini merupakan bentuk kerjasama antara Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung dengan PBMTI Institute (Perhimpunan Baitul Mal Wa'Tamwil Indonesia). Penulis sendiri ditempatkan di BMT Yaummi Maziyah Assa'adah Cabang Pasar Forda, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati. Keramahan, keceriaan, dan kerjasama antara karyawan KSPPS Yaummi MAS cabang Juwana merupakan salah satu yang berkesan positif bagi penulis.

Selama melaksanakan kegiatan magang di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah cabang Juwana, penulis diberi kesempatan dan amanah bukan hanya satu bidang tapi diajarkan dalam 3 bidang sekaligus. Merupakan

sebuah pengalaman berkesan bagi penulis, ketiga bidang yaitu sebagai Marketing, Administrasi, dan sebagai Teller.

Adapun bentuk kegiatan magang yang penulis lakukan selama kegiatan magang pada bidang Marketing yaitu :

1. Turun langsung kelapangan seperti di pasar, terminal, di tempat pelelangan ikan, dan kerumah warga.
2. Melakukan kegiatan penarikan angsuran pembiayaan terhadap nasabah.
3. Melakukan kegiatan penarikan setoran tabungan seperti Si Rela, Si Suka, dan Arisan Ukhuwah terhadap nasabah.
4. Menawarkan pembiayaan atau simpanan kepada masyarakat.
5. Melakukan survey terhadap nasabah yang melakukan pengajuan pembiayaan.
6. Memberi teguran terhadap nasabah bermasalah.

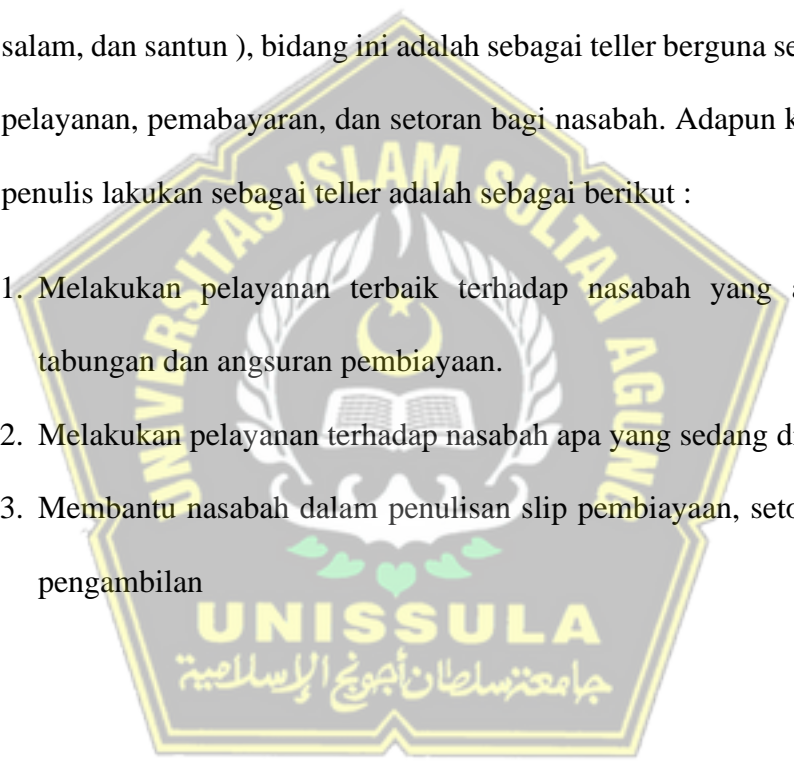
Selain bidang Marketing, penulis juga melakukan pekerjaan pada bidang Administrasi, yang penulis lakukan pada bidang tersebut yaitu :

1. Melakukan pengelolaan arsip pembiayaan nasabah.
2. Melakukan pengisian buku kontrol, buku kontrol berguna untuk pencatatan transaksi simpanan setiap hari yang akan di audit oleh tim pengawas dari pusat pada awal bulan.
3. Melakukan pengisian terhadap kartu simpanan Sidik Amal dan Si Suka, dalam kegiatan ini membutuhkan ketelitian dalam mengisinya

4. Setiap akhir bulan melakukan pengisian terhadap buku pembiayaan murobahah, berguna untuk mencatat nasabah yang sudah membayar pada bulan tersebut.
5. Melakukan dokumentasi pada kegiatan akad pembiayaan ketika ada nasabah sedang mengajukan pembiayaan.

Pada bidang ini dibutuhkan prinsip 5 S, (Senyum, sapa, sopan, salam, dan santun), bidang ini adalah sebagai teller berguna sebagai tempat pelayanan, pembayaran, dan setoran bagi nasabah. Adapun kegiatan yang penulis lakukan sebagai teller adalah sebagai berikut :

1. Melakukan pelayanan terbaik terhadap nasabah yang akan setoran tabungan dan angsuran pembiayaan.
2. Melakukan pelayanan terhadap nasabah apa yang sedang dibutuhkan.
3. Membantu nasabah dalam penulisan slip pembiayaan, setoran, maupun pengambilan



2.2.2. Prosedur Kerja

Kegiatan magang ini dilaksanakan selama 3 bulan dari 15 April – 15 Juli 2021 Selama mengikuti kegiatan magang di KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah ini tentulah harus mematuhi tata tertib dan peraturan yang berlaku seperti halnya :

1. Mulai masuk jam kerja dari jam 07.30 hingga pulang pada kerja pada pukul 15.30.
2. Hari kerja Senin sampai dengan Jumat, sedangkan pada hari sabtu dan minggu hari libur
3. Jam tutup kas pada pukul 15.00
4. Pada hari senin dan kamis dimulai dengan kegiatan ceramah dan kajian terlebih dahulu
5. Setiap hari sabtu diadakan kajian atau pengajian bersama ustaz di kantor pusat atau di masjid Yaummi
6. Berpakaian rapi sopan, bersepatu, dan harus memakai jas almamater Universitas.
7. Menjaga nama baik KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah dan nama baik Universitas Islam Sultan Agung.

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

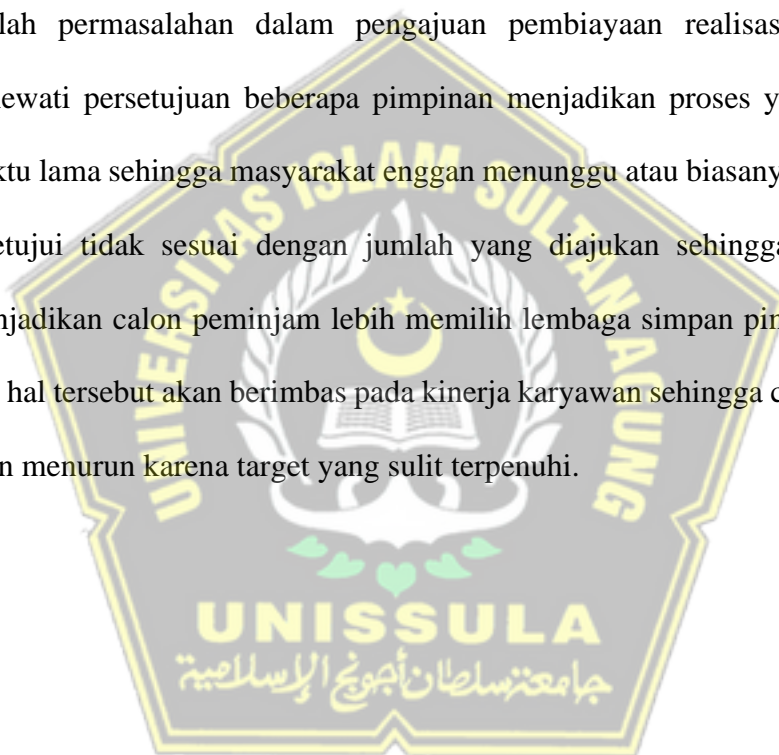
3.1 Identifikasi Permasalahan

Dalam setiap perusahaan atau organisasi akan selalu ditemui permasalahan, permasalahan tersebut tentunya beragam dari setiap bagian atau divisi dari suatu perusahaan biasanya memiliki permasalahannya masing – masing entah itu permasalahan yang muncul dari dalam (*internal*) atau dari luar (*eksternal*).

Di masa yang sangat berat ini dimana berbagai lini dari sektor pariwisata, industri kreatif, pertanian, perikanan hingga perekonomian dunia lumpuh hampir seluruh masyarakat dunia terkena dampak tersebut. *Covid – 19* inilah yang menjadi dalang akar penyebab semua ini, penyakit yang seperti influenza akan tetapi gejala yang dialami lebih parah jika terpapar dan yang paling parah dapat menyebabkan kematian. Virus tersebut sudah lebih dari satu tahun masyarakat dunia harus diisolasi dengan mobilitas dan ruang gerak masyarakat yang terbatas, tidak diperbolehkan adanya kerumunan, kios pertokoan, pasar – pasar menjadi lebih sepi dari sebelum ini dan tutup lebih awal. Akibatnya para pelaku ekonomi juga sangat terdampak ini semua merupakan usaha pemerintah untuk memutus rantai penularan *Covid - 19* agar tidak banyak lagi yang terpapar virus serta menyelamatkan banyak nyawa.

Terdapat tantangan muncul permasalahan yang ada pada KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah cabang Juwana tempat penulis magang. Kantor cabang yang tergolong besar memiliki jumlah nasabah dan realisasi terbesar dari

cabang manapun. Tentunya permasalahan ini muncul di latar belakang oleh adanya virus *Covid – 19* yang merebak, kinerja yang menurun akibat pasar dan tempat pelelangan ikan tutup lebih awal akibat pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat yang menjadikan target pendapatan marketing yang tidak terpenuhi, hal tersebut menjadikan marketing sulit mencapai targetnya ditengah kondisi *Covid – 19* seperti ini dan berakibat kinerja yang menurun, selain itu adalah permasalahan dalam pengajuan pembiayaan realisasi yang harus melewati persetujuan beberapa pimpinan menjadikan proses yang memakan waktu lama sehingga masyarakat enggan menunggu atau biasanya jumlah yang disetujui tidak sesuai dengan jumlah yang diajukan sehingga hal tersebut menjadikan calon peminjam lebih memilih lembaga simpan pinjam yang lain dan hal tersebut akan berimbas pada kinerja karyawan sehingga capaian kinerja akan menurun karena target yang sulit terpenuhi.



3.2 Alasan Pemilihan Masalah

Setiap hari dari senin hingga jumat berangkat pagi pulang sore selama tiga bulan masa magang di KSPPS Yaummi MAS merupakan sebuah pengalaman berharga bagi penulis. Banyak permasalahan yang penulis temukan dari waktu ke waktu ketika masa magang.

Mengangkat permasalahan tentang kepemimpinan merupakan suatu hal yang menarik untuk dibahas. Merupakan sosok penting bagi setiap perusahaan ataupun organisasi, pemegang kekuasaan sekaligus pemegang kendali akan dibawa kemana suatu perusahaan itu. Ditengah masa yang sulit seperti saat ini situasi dan kondisi yang tak pernah ditebak akibat dari merebaknya *Covid – 19* dengan kondisi tersebut bagi seorang pemimpin harus pandai – pandai memutar otak kembali untuk menghadapi permasalahan tersebut, dengan aturan – aturan baru yang ditetapkan oleh pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus ini menjadi seorang pemimpin juga harus cermat dalam mengambil keputusan dan dapat beradaptasi dengan aturan pemerintah. Selain itu dengan situasi yang sulit seperti ini strategi – strategi jitu juga sangat diperlukan untuk menghadapi permasalahan di masa pandemi, dengan situasi seperti ini seorang pemimpin juga harus memperhatikan para karyawannya agar kinerjanya tidak turun. Selain itu sebelum ini belum ada penelitian dan pembahasan tentang peningkatan kinerja melalui peran kepemimpinan di KSPPS Yaummi Mas.

Atas dasar ini semua menjadikan alasan penulis ingin membahas tentang kepemimpinan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah pada masa pandemi agar dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk melewati masa sulit ini.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Landasan Teori

4.1.1. Kinerja Islami

Lembaga bisnis atau perusahaan yang merawat dan melebarkan peningkatan kinerjanya akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut, selain itu jika perusahaan tersebut merupakan organisasi publik akan dapat membenahi dan meningkatkan kepercayaan anggota, dan jika benar – benar dirawat dan dibesarkan maka akan dapat membuahkan keuntungan yang berkelanjutan terus menerus Abdullah, (2014).

Sebagai *ulil amri* (pemimpin) di atas bumi ini kita diamanahkan oleh Allah SWT untuk merawat, saling menjaga perdamaian dan menciptakan rasa aman di muka bumi ini tentunya di dalam islam islam pun kita diperintah Allah SWT untuk bekerja agar dapat menjadi orang yang beruntung

Di dalam Firman Allah SWT dalam Surat Jumua'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

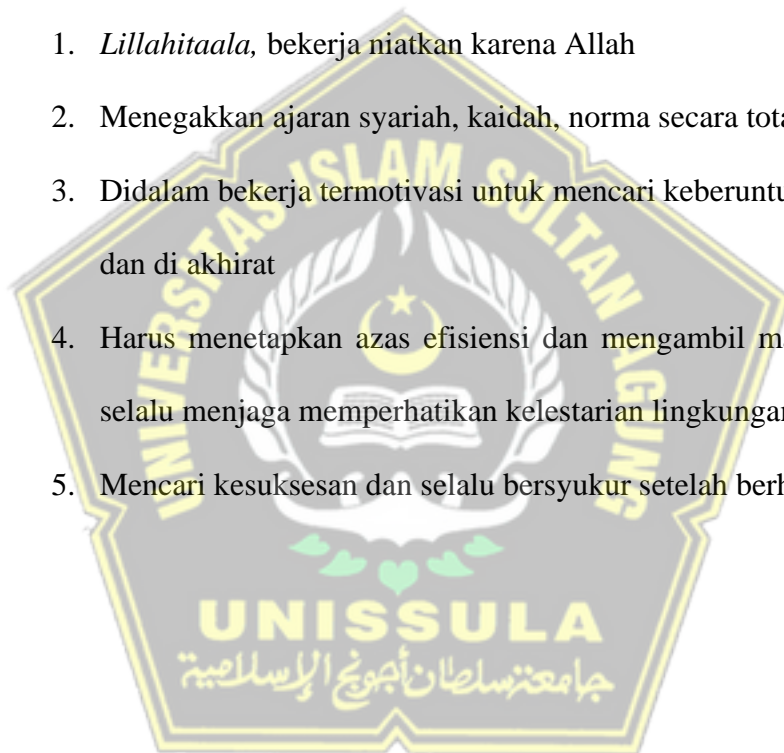
Artinya :

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. (Q.s Jumuah : 10)

Allah SWT lah yang menetapkan segala keberhasilan atau kegagalan, kinerja karyawan dilihat dari sudut pandang islam. Dengan sifat maha adil (*Al-Adl*) dan maha mengetahui (*Al-Alim*) Allah sebaik – baiknya penentu hasil akhir walaupun bekerja sekeras apapun kita untuk memenuhi target perusahaan jika hasilnya tetap saja tidak sesuai yang kita harapkan merupakan Allah lah yang berhak menentukan seseorang akan berhasil dan akan gagal. Suatu usaha tidak selalu berbanding lurus dengan hasil, jangan hanya melihat suatu keadaan hanya dari sudut pandang manusia, dari sudut pandang manusia bisa saja berhasil, namun tidak bagi sudut pandang Allah SWT. Apapun usaha manusia memang bisa mengubah nasibnya namun itu semua tentu saja hanya dengan kehendak dan ridho Allah SWT. Kompasiana.com (2018). Ketika kita gagal dalam melakukan suatu walaupun sudah berusaha dan *tawakkal* namun tetap saja gagal kita harus tetap berprasangka baik terhadap Allah SWT (*Husnudzan*) karena disetiap kegagalan yang kita terima pasti ada hikmah atau pelajaran yang dapat kita pelajari dari setiap kegagalan itu dapat menjadikan kita untuk lebih tangguh dari apapun. Dari *Husnudzon* kepada Allah SWT inilah bisa menjadikan manusia sibuk dalam introspeksi dan memperbaiki dirinya agar mampu menjadi lebih baik. detiknews.com (2021).

Menurut Mahsun, (2006) yang dikutip dari Abdullah (2014 hal 145) Sebuah ketentuan atau syarat yang digunakan dalam menilai keberhasilan pencapaian target organisasi yang diimplementasikan oleh patokan – patokan tertentu disebut indikator kerja. Menurut Djazuli (2006) yang dikutip dari Arief (2017 hal 14) Di dalam islam tentu juga memiliki standar atau indikator kinerja, indikator – indikator tersebut ialah :

1. *Lillahitaala*, bekerja niatkan karena Allah
2. Menegakkan ajaran syariah, kaidah, norma secara totalitas
3. Didalam bekerja termotivasi untuk mencari keberuntungan di dunia dan di akhirat
4. Harus menetapkan azas efisiensi dan mengambil manfaat dengan selalu menjaga memperhatikan kelestarian lingkungan
5. Mencari kesuksesan dan selalu bersyukur setelah berhasil



4.1.2. Kepemimpinan Transformasional

Dalam mengatur dan mengelola perusahaan atau organisasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap segala hal dan tindakan yang dilakukan kepada karyawannya. Dijelaskan dari kata “*To Transform*” yang artinya mentransformasikan atau memperbaiki kedalam bentuk yang lebih terbaru. Sebagai contoh merubah ekspektasi menjadi realita, potensi menjadi kenyataan, tersembunyi menjadi terpublikasi. Sudarwan (2009) seperti yang dikutip dalam Shalahuddin, S. (2015). Dalam studi kepemimpinan model kepemimpinan transformational merupakan model yang relatif baru. karakter, gaya dan kontigensi merupakan integrasi ide – ide dari konsep kepemimpinan transformational Pradana, (2013). Menurut Leni (2014 hal 54) yaitu :

“ Pemimpin transformasional dapat mengubah *status quo* dalam organisasi mereka dengan mengikuti setiap tahap proses perubahan. Jika cara lama dirasa kurang tepat, maka pemimpin akan merumuskan visi baru ke depan dengan fokus pada strategi dan motivasi. Visi secara jelas mengartikulasikan tujuan organisasi dan juga merupakan sumber inspirasi dan komitmen, sehingga secara keseluruhan kepemimpinan transformasional akan membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi.”

Kepemimpinan transformasional itu harus lebih aktif dalam membantu bawahan agar hasil kinerja bernilai tinggi luar biasa maka diperlukan meningkatkan rasa sadar bawahan terhadap kepentingan bersama dan motivasi Hoy dan Miskel (2008) dalam Wibowo (2011 hal 12) Menurut Bass dan Avolio (1994) yang dikutip dari Siswatiningsih, Raharjo, & Prasetya, A. (2019 hal 148). Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional dibagi kedalam empat faktor, yaitu :

1. Karismatik (idealized influence)
2. Inspirasi (inspirational motivation)
3. Stimulasi intelektual (intellectual stimulation)
4. Perhatian secara individual (individualized consideration)

Kepemimpinan transformasional juga memiliki karakteristik proses yang dikemukakan oleh Kouzes dan Posner (1995) dalam Wibowo (2011 hal 13) sebagai berikut.

1. Melawan kegiatan – kegiatan yang telah berjalan
2. Memotivasi suatu visi bersama
3. Mensejahterakan pegawai untuk melakukan kegiatan
4. Menjadi contoh bagi bawahan
5. Memperkuat ambisi

Definisi kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2008) yang dikutip dari Adiana, (2019) yaitu :

“Jika para pengikutnya ingin memiliki pengaruh yang luar biasa, seorang pemimpin harus memberi arahan agar menomorsatukan kepentingan perusahaan dan menomorduakan urusan pribadi demi kebaikan perusahaan.”

Menurut Fuad Masud (2004) yang dikutip dari Himawan (2018) disusunlah indikator – indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari :

1. Rasa percaya pengikut (Trust Followers)

- Kemampuan pemimpin untuk memotivasi bawahannya.
- Rasa takjub karyawan atas sikap dan perlakuan pimpinan.
- Keahlian pemimpin dalam menguatkan karyawannya

2. Atribut perilaku pemimpin

- Perlakuan pemimpin dalam memberikan rasa perhatian yang lebih
- Keahlian seorang pemimpin ketika dalam memaparkan sebuah penjelasan ketika sedang mempresentasikan misi perusahaan semenarik mungkin.

4.1.3. Motivasi Kerja Islami

Sebuah dorongan pembakar semangat pribadi seseorang sebagai pelecut semangat yang berguna meningkatkan performa seseorang dalam melaksanakan kinerja atau tugas tertentu. Dorongan yang disebut motivasi tersebut dapat berasal dari berbagai arah atau aspek, motivasi tersebut bisa saja bersumber dari dalam diri sendiri, bisa saja pula bersumber dari pengaruh luar seperti halnya motivasi dari pemimpin..

Sebuah kewajiban bagi umat islam dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari, untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka kita harus bekerja. Selain ibadah lainnya motivasi kerja islami bukan semata – semata untuk memenuhi bergaya bermewah – mewah, menghalalkan segala cara dalam memperoleh kekayaan. Melalui hal tersebut mencari nafkah bukan hanya sebagai memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari melainkan juga sebagai ajang berlomba – lomba dalam meraih. Menjelaskan tentang motivasi kerja islami bahwa loyalitas terhadap pekerjaan yang berasal dari hubungan antara karyawan dengan tuhan. Di zaman serba cepat, digitalisasi dimana – mana menjadikan seseorang lupa akan tuhan dan ibadahnya. Orang – orang hanya terfokus terhadap pekerjaannya dan takut aturan dalam pekerjaan daripada takut akan yang maha kuasa, sebagai manusia hendaklah dalam bekerja niatkan karena allah mencari keberkahan dalam dunia dan akhirat.

Menurut definisi penjelasan diatas maka disusunlah indikator – indikator motivasi kerja islam menurut Ari Prasetyo (2015) yang dikutip dari Nur Hidayah (2018) adalah sebagai berikut.

1. Rezeki yang halal

Jangan sampai dalam mencari rezeki kita menggunakan cara yang tidak halal apalagi untuk mengisi perut, jangan mencari nafkah untuk mengisi melalui jalan yang gelap.

2. Pekerjaan sebagai ibadah kepada Allah SWT

Memandang sebuah pekerjaan bukan hanya semata – mata hanya sekedar bekerja lalu pulang namun dalam memandang sebuah pekerjaan ibaratkan sebagai ibadah kepada Allah SWT.

3. Bekerja berharap *ridho* Allah SWT

Seperti yang diucapkan oleh sahabat Ali bin abi thalib jangan pernah berharap kepada manusia jika kita tidak ingin kecewa, maka dalam sebuah pekerjaan hendaklah berharap *ridho* Allah SWT agar tidak kecewa

4. Semangat dalam bekerja

Adanya dorongan rasa bersungguh – sungguh dalam melakukan sebuah pekerjaan agar tujuan atau target yang akan kita tuju dapat tercapai dan terpenuhi.

4.2 Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan baru dalam studi atau penelitian pada tahun terakhir ini. Dunia sedang dilanda kegentingan akibat dilanda pandemi *COVID-19* yang menyebabkan dunia lumpuh mematikan berbagai sektor terkhusus sektor ekonomi. Menurut observasi dan survei yang penulis lakukan selama tiga bulan dampak bagi karyawan KSPPS Yaummi MAS sulitnya mencapai target kinerja ditengah kondisi pandemi seperti ini. Seharusnya peran kepemimpinan dibutuhkan dalam mengambil tindakan atau mengambil keputusan untuk mengubah peraturan lama dan merevisi atau menambah kebijakan baru yang dapat atau sesuai dengan kondisi seperti saat ini karena berdasarkan pengamatan penulis aturan lama tidak bisa diterapkan pada masa seperti saat ini. Dengan teori kepemimpinan transformasional dirasa tepat untuk menyelesaikan permasalahan ini agar dapat meningkatkan atau tercapainya target kinerja karyawan dan motivasi dalam bekerja. Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif seperti halnya memberi arahan, membuat aturan atau kebijakan baru, dan berani mengambil resiko atas kegiatan yang berjalan sebelumnya. Dorongan moral spiritual yang dapat meningkatkan tekad dan semangat lebih tinggi dalam mencapai sebuah tujuan, berkaitan dengan kinerja karyawan motivasi bukan hanya sekedar untuk meningkatkan pencapaian kinerja akan tetapi motivasi dapat digunakan untuk meningkatkan kebutuhan spiritual atau rohani.

Peran penting jajaran kepemimpinan tentunya juga akan dapat merubah kondisi suatu perusahaan meningkatkan kinerja bawahannya menggunakan peran kepemimpinan transformasional pimpinan dapat membuat sebuah kebijakan baru seperti halnya mengadakan pelatihan rutin bulanan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar bekerja secara profesional dan tidak menyepelekan tugasnya.

Dengan menerapkan kebijakan seperti halnya memberi bonus ketika mencapai target dan potongan gaji ketika tidak memenuhi target atau yang biasa disebut *target oriented* sebenarnya hal tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan karena karyawan hanya mementingkan kuantitas target yang ditentukan tetapi lupa atas pertimbangan dan penilaian terhadap nasabah sehingga dapat berpotensi nasabah macet. Duduk diskusi dan memberi surat teguran merupakan cara lama mengatasi nasabah bermasalah cara tersebut haruslah diubah, seorang pemimpin seharusnya aktif secara langsung dari awal ketika muncul potensi permasalahan dan ikut turun kelapangan melakukan pengawasan dan memberi motivasi semangat terhadap karyawan. Jangan hanya berdiam menunggu ada masukkan permasalahan karena jika hanya menunggu dan pasif akan berdampak pada pendapatan perusahaan dan penurunan kinerja karyawan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Permasalahan di KSPPS Yaummi MAS Cabang Juwana

Di setiap perusahaan, lembaga, atau organisasi baik di perusahaan apapun itu tentunya acap kali ditemukan permasalahan. Berbagai permasalahan yang tentunya harus segera ditangani agar tidak semakin meluas yang akan mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan pemimpin dan karyawan, atasan dan bawahan bagaikan pasangan sejoli yang tidak dapat dipisahkan untuk keberlanjutan sebuah perusahaan. Karyawan dan pimpinan juga harus sejalan mengisi antara satu dengan yang lain, kedua elemen penting tersebut merupakan motor atau penggerak dari sekian banyak elemen penting di sebuah perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan merupakan sebuah masalah yang harus cepat – cepat untuk diperbaiki, karena jika tidak akan berdampak mengenai segala lini sebuah perusahaan. Tentunya ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan itu terjadi, pandemi *Covid – 19* tentunya menjadi sebab utama menurunnya kinerja dan pendapatan atau laba KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah Cabang Juwana. Selain itu peraturan – peraturan, kebijakan – kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah karena untuk menghentikan laju angka penularan *Covid – 19* agar tidak semakin tinggi. Untuk mensiasati hal tersebut peran dan strategi seorang pemimpin diperlukan untuk mengangkat kembali performa kinerja karyawan agar mendapat laba yang maksimal.

5.2 Analisis Kinerja Ditengah Pandemi Covid – 19 KSPPS Yaummi MAS

Cabang Juwana

TABEL 5.1 REKAPITULASI PENDAPATAN

| No | Marketing | Jumlah Pencapaian (%) | | | | | |
|----|------------|-----------------------|---------------|--------|--------------|--------|---------------|
| | | April | | Mei | | Juni | |
| | | %Pokok | %Mark Up | %Pokok | %Mark Up | %Pokok | %Mark Up |
| 1 | Ahmad | 59,66% | 87,30% | 56,92% | 83,63 | 56,99% | 109,73 |
| | Aliyanto | | | | % | | % |
| 2 | Abdul | 76,04% | 103,63 | 60,49% | 83,67 | 67,71% | 92,78% |
| | Kholik | | % | | % | | |
| 3 | Supriyanto | 60,06% | 87,81% | 68,24% | 89,99 | 62,45% | 85,29% |
| | | | | | % | | |
| 4 | Abdul | 64,20% | 92,18% | 62,46% | 85,88 | 65,72% | 91,72% |
| | Rohim | | | | % | | |

Sumber : Rekapitulasi Pendapatan Tahun 2021

Berdasarkan kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan BMT Yaummi Maziyah Assa'adah untuk target pendapatannya minimal marketing harus mencapai pendapatan sebesar 90% dari target yang telah ditentukan administrasi barulah akan mendapatkan bonus jika tidak terpenuhi maka

resikonya akan ada potongan gaji, selain itu target yang ditentukan juga disamaratakan tidak ada perbedaan target antara marketing yang berada di wilayah basah dan wilayah kurang basah. Maksud dari wilayah basah dan wilayah kurang basah ini jika wilayah basah berarti mudah untuk mendapatkan pendapatan atau laba, sedangkan wilayah kurang basah yaitu sebaliknya

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 5.1 untuk jumlah pencapaian pendapatan selama bulan April hingga Juni 2021 sulit mencapai angka 100% bahkan untuk mencapai batas minimal sebesar 90% sulit ditembus oleh beberapa marketing. Untuk kinerja target angsuran pokok selama bulan April hingga Juni tidak ada satupun marketing yang dapat memenuhi minimal targetnya. Karena kinerja yang menurun itulah akan berdampak pada jumlah pendapatan atau laba perusahaan yang menurun. Jika hal tersebut tidak segera terjadi hal terburuknya perusahaan akan mengalami kebangkrutan, ribuan karyawan juga akan terdampak jika hal tersebut tak kunjung diatasi dan diantisipasi.

Peran dan motivasi pimpinanlah sangat dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan ini. Pimpinan bagaikan pilar – pilar utama dalam suatu perusahaan, jika pemimpinnya tidak kuat maka perusahaan akan cepat hancur dibutuhkan strategi yang efektif dan cermat untuk mengatasi dan mengembalikan kinerja karyawan agar mampu kembali meningkat. Ditengah terpaan badai pandemi *Covid – 19* segala keputusan dan kebijakan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang ada dan diperhitungkan dengan matang – matang.

5.3 Peran Kepemimpinan Transformasional

Dalam menghadapi tantangan – tantangan tersebut diperlukan penyesuaian dan strategi yang jitu untuk melewati rintangan yang ada, peran penting seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah ditengah pandemi *Covid – 19* penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yogo Nur Setyo selaku Kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana dan Bapak Ahmad Majuri selaku Manajer SDM KSPPS Yaummi MAS pusat yang disesuaikan dengan teori kepemimpinan transformasional. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Yogo Nur Setyo terkait peraturan atau kebijakan baru selama pandemi *Covid – 19* sebagai berikut.

“Pada tahun 2020 merupakan tahun yang berat terkhusus bagi berbagai elemen di KSPPS Yaummi MAS karena pada tahun tersebut dampak dari pandemi sangat terasa dengan kinerja marketing sehingga marketing kesulitan atau tidak sanggup dalam mencapai target yang mengakibatkan kinerja turun, karena target yang terlalu tinggi pada mulanya target realisasi sebesar satu milyar maka dibuatlah kebijakan dan aturan baru diturunkan targetnya menjadi 750 juta hal tersebut diharapkan agar karyawan bersemangat dan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu terkait disetujuinya suatu pembiayaan yang diajukan itu ada beberapa hal perlu diperhatikan, ada jaminan, ada kemampuan dalam membayar. Jadi dalam mempertimbangkan itu tidak hanya dalam

pos jaminan saja kalau dari jaminan sangat mencukupi akan tetapi dari sisi kemampuan membayar tidak mencukupi, dalam hal karakter tidak ada apalagi ditengah pandemi harus lebih berhati – hati karena banyak usaha yang mengalami penurunan, dan jika pengajuan tidak disetujui akan berdampak pada target marketing maka itu merupakan resiko dari marketing tersebut harus mencari penggantinya lagi.”

Di lain waktu penulis melakukan wawancara dengan Bapak Ahmad Majuri terkait dengan aturan dan tugas dari kantor cabang, hasil pembahasan tentang wawancara tersebut adalah sebagai berikut.

“Untuk segala peraturan, kebijakan dan tugas kantor cabang semuanya telah ditetapkan dari kantor pusat. Sedangkan untuk tugas kantor cabang itu lebih ke tugas individunya yaitu di kepala cabang bukan ke kantornya, biasanya untuk kepala cabang diberi tugas dan wewenang seperti halnya melakukan persetujuan jika ada pengajuan pembiayaan sebesar maksimal Rp. 50.000.000 untuk SOP tentang simpan pinjam, target semua diatur oleh pusat. Aturan yang bisa dibuat kantor cabang biasanya hanya sebatas seperti kebersihan kantor ingin dibersihkan sendiri membuat piket kerja atau membayar orang, jika membayar orang maka uang yang digunakan untuk membayar orang tersebut berasal dari kas cabang kemudian seperti aturan denda jika terlambat masuk kerja”

Adapun pembahasan deskriptif peran kepemimpinan transformasional seperti *dealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration* teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994) sebagai berikut.

a) Dealized Influence (Karismatik)

Perilaku pemimpin yang dapat memberikan contoh dan teladan bagi bawahan, serta dapat dihargai dan dibanggakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin tentu harus menjadi teladan dan contoh bagi bawahannya, berdasarkan wawancara penulis dengan Pak Yogo Nur Setyo selaku kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana beliau mengatakan.

“Tentunya yang pertama adalah sebagai pimpinan harus selalu mematuhi aturan – aturan yang ada di kantor dan jangan sampai melakukan kesalahan dan melanggar aturan apa yang ada di kantor karena sekalinya melanggar tidak akan jadi teladan yang baik teman – teman yang dibawah, yang kedua adalah sikap dimana menjadi seorang pemimpin harus berperilaku adil antara karyawan satu dengan yang lainnya, selalu menjaga lisan agar tidak salah ucap karena dapat menyakiti hati orang lain, dan tetap selalu rajin menjalankan ibadah. Karena menjadi seorang pemimpin akan menjadi sorotan disekitar menjadi tontonan dari teman – teman yang ada dibawah, dari staff marketing, staff administrasi, staff teller.”

Semangat seorang pimpinan menjalankan tugas merupakan semangat juga bagi bawahannya, mengenai semangat tersebut penulis melakukan wawancara dengan Pak Yogo Nur Setyo selaku kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana sikap seperti apa yang beliau terapkan agar selalu bersemangat dalam menjalankan tugasnya, beliau berkata.

“Dalam menjalankan tugas tersebut adalah tugas yang ditugaskan kepada pimpinan, apa yang ditugaskan lembaga atau kantor kepada pimpinan dianggap sebagai amanah yang amanahkan Allah SWT baik dari SDM, baik dari uang yang ada semuanya. Selalu menjaga amanah tersebut sebaik – baiknya dengan bekerja dan produktif semaksimal mungkin dan jangan sampai menyalah – nyakan amanah yang diberikan masyarakat, teman – teman, maupun perusahaan.”

b) Inspirational Motivation (Inspirasi)

Perilaku seorang pimpinan untuk meningkatkan inspirasi dan motivasi agar bawahan selalu bersemangat berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Pak Yogo Nur Setyo selaku kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana adalah sebagai berikut.

“Motivasi dan evaluasi tentu selalu dilakukan setiap hari apalagi terkhusus bagi marketing selalu diadakan briefing setiap hari, untuk evaluasi kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya seperti halnya prospek, promosi, dan kunjungan sekaligus menyusun rencana apa yang akan dilakukan kedepannya akan kunjungan

kemana, siapa nasabah yang akan dikunjungi. Setiap hari senin dan kamis biasanya diadakan kultum seperti halnya mengaji untuk meningkatkan semangat setelah itu evaluasi memperbaiki segala kekurangan baik itu dari SDM atau administrasi.”

Diperlukan motivasi khusus juga bagi karyawan yang kurang produktif, penulis melakukan wawancara dengan Pak Yogo Nur Setyo pembahasannya sebagai berikut.

“Tentu hal yang pertama dilakukan adalah evaluasi mencari akar masalahnya penyebab mengapa tidak bisa produktif seperti target pembiayaannya tidak tercapai apakah promosinya kurang, atau mungkin SDM nya yang kurang bergerak setelah itu di motivasi dalam bentuk pendampingan. Jika memang promosinya kurang akan dibantu didampingi keluar membantu promosi, jika pengetahuan kurang tentang program - program yang dimiliki KSPPS Yaummi MAS akan dibantu diberikan pemahaman lebih lanjut agar lebih enak dan memahami seluk beluk program”

c) Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Perilaku memimpin yang dapat memajukan kecerdasan bawahan, menumbuhkan kreativitas dan mampu berinovasi, memecahkan masalah secara hati - hati. Mengenai indikator ini penulis melakukan wawancara dengan Bapak Ahmad Majuri selaku Pimpinan Pusat Manajer SDM KSPPS Yaummi MAS sebagai berikut.

“Untuk mengikuti perkembangan zaman dan bisa bersaing dengan perkembangan IT saat ini KSPPS Yaummi MAS melakukan inovasi dengan menyediakan aplikasi transfer seperti mobile banking kebanyakan, aplikasi tersebut bernama M-payQ agar mempermudah nasabahnya ketika ingin melakukan pembayaran hingga transfer. Ditengah masa pandemi ini KSPPS Yaummi MAS melakukan terobosan – terobosan baru untuk menggerakkan khusus UMKM dengan memberikan pembiayaan musiman atau jangka waktu tertentu baru bisa mengembalikan. Di zaman yang serba online ini dimana informasi dapat dengan mudah kita dapatkan, saat ini alat komunikasi seperti halnya gawai atau ponsel pintar merupakan hal yang teramat sangat penting jadi ketika nasabah tidak punya alat komunikasi akan susah apalagi saat ini sudah pakai aplikasi semuanya maka dari itu KSPPS Yaummi MAS melakukan inovasi terobosan berupa pembiayaan smartphone yang sifatnya untuk mendorong kemajuan IT”.

Selain itu sebagai pimpinan kantor cabang Juwana Bapak Yogo Nur Setyo juga melakukan inovasi kepada karyawannya, karena yang merancang inovasi program – program dari pusat Bapak Yogo hanya bisa melakukan inovasi seperti halnya pendampingan intensif ikut serta ke lapangan merupakan inovasi yang bisa dilakukan pimpinan cabang selama pandemi *Covid – 19* berbincang dan mencari peluang yang ada di lapangan

apa yang bisa dimanfaatkan di lapangan, karena setiap ada suatu kejadian pasti ada dua sisi jika pandemi kemarin merupakan suatu penurunan kinerja maka di sisi lain pasti ada titik yang bisa dimanfaatkan seperti halnya jika disisi realisasi pembiayaan kurang karena sepi nya usaha, maka bisa diambil dari simpanan – simpanan untuk memperoleh keuntungan.

Menjadi seorang pimpinan tentunya juga dituntut harus profesional dapat memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan kantor, karena sudah ada SOP yang mengatur bahwa sebagai pimpinan harus mengedepankan urusan lembaga atau kantor dibanding urusan sendiri. (Hasil wawancara dengan Pak Yogo Nur Setyo selaku kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana).

d) Individualized Consideration (Perhatian secara individual)

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam memberikan perhatian terhadap satu individu dan memperlakukan masing – masing bawahan secara individu tersebut tentu berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Yogo Nur Setyo sejalan dengan indikator tersebut beliau berkata sebagai berikut.

“Dalam menjalankan sebuah amanah atau tugas harus dilakukan sebaik dan semaksimal mungkin karena jika individu melakukan kesalahan maka kesalahan tersebut 100% tidak dapat ditoleransi dan semua kesalahan akan tetapi perlakuan kita yang berbeda, mungkin jika melakukan kesalahan 5% kita akan perlakuan dia yang melakukan kesalahan sebesar 5% jika melakukan kesalahan 50% maka akan diperlakukan sebegitu juga. Semua kesalahan

akan ditindak lanjut dan evaluasi dari pengurangan insentif hingga surat peringatan, karena jika kesalahan kecil ditoleransi akan terjadi kesalahan yang lebih besar, yang berbeda adalah tindak lanjut untuk mengatasinya.

Menjadi pimpinan juga harus selalu bersikap adil kepada bawahan seperti halnya tidak membeda – bedakan antara satu dengan yang lainnya baik itu SDM baru dengan SDM lama, kemudian definisi adil dalam hal target demi kesejahteraan dan peningkatkan kinerja bersama agar semua marketing bisa memenuhi kinerjanya solusinya adalah ketika ada salah satu marketing yang kelebihan atau sudah memenuhi target tapi masih ada sisa akan diarahkan oleh pimpinan cabang untuk membantu marketing yang masih kurang dengan tujuan agar kinerjanya sama – sama terpenuhi.

Insentif atau bonus tentu dapat diperoleh jika seorang individu tersebut dapat memenuhi target atau kinerja, untuk insentif atau bonus sesuai SOP yang ada ditentukan oleh kantor pusat, sedangkan hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan cabang adalah ucapan terima kasih karena telah bekerja secara maksimal dan memotivasi agar kinerja tersebut selalu meningkat dari waktu ke waktu. (Hasil wawancara dengan Pak Yogo Nur Setyo selaku kepala cabang KSPPS Yaummi MAS Juwana).

Terkait ini antara gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja karyawan juga berpengaruh positif atau signifikan hal tersebut dikuatkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Italiani, F. A. pada tahun 2013 yang judul penelitiannya adalah. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan*

Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk.” Dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa indikator yang paling tinggi dari indikator lainnya adalah indikator *karismatik*. Indikator tersebut memiliki pengaruh besar kepada peningkatan kerja karyawan karena memang benar seorang pemimpin harus menjadi panutan, teladan, dan konsekuen atas keputusan yang diambil.



5.4 Peran Motivasi Kerja Islam

KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah merupakan lembaga atau koperasi yang tidak pernah lepas dari prinsip syariah selalu menegakkan prinsip islam bukan hanya sebagai wadah penghimpun dana dari umat, membantu sesama, dan memperoleh keuntungan tapi juga memperoleh ridho Allah dalam setiap kegiatan yang dijalankan.

Peran kepemimpinan dan motivasi kerja islam merupakan sinergi yang tepat untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat agar kinerja tetap berjalan secara maksimal. Disamping sebagai hamba Allah yang harus berusaha dan bekerja semampu dan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang memuaskan sebagai hamba Nya kita sebagai manusia juga harus berdoa agar hasil yang di dapatkan menjadi berkah. Peran dorongan spiritual untuk meningkatkan kinerja karyawan KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah tentu sering dilakukan setidaknya diadakan satu kali dalam satu minggu dan itu wajib dilakukan oleh para karyawan biasanya dilakukan di pusat setiap hari sabtu, diadakan mengaji bersama atau kultum mendatangkan ustadz dari luar. Selain itu berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Yogo Nur Setyo selaku Kepala Cabang Juwana tentang agar selalu ingat kepada Allah beliau mengatakan sebagai berikut.

“Memang hal yang wajib karena visi kita bukan hanya mencari keuntungan tetapi juga menegakkan ekonomi syariah, terkait motivasi kepada Allah setiap hari senin dan kamis kita briefing,

membaca al – quran itu semua merupakan upaya kita agar selalu ingat kepada Allah.”

Dilain waktu penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Ahmad Majuri selaku pimpinan pusat yang sejalan dengan Bapak Yogo Nur Setyo bahwa KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah ini basicnya adalah syariah pembahasannya wawancara sebagai berikut.

“Mengadakan ngaji bersama atau kultum setiap hari senin dan kamis kemudian ditambah dengan mengaji bersama di pusat menhadikan hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan bimbingan sifat kinerja dari setiap karyawan sehingga timbul sifat saling memiliki, saling menjaga, merasa untuk menjaga, ada dan dijaga. Di aplikasi khusus karyawan KSPPS Yaummi MAS juga ada pengecekan rutin murotal qur’an sehingga dapat dengan mudah dipantau dalam penilaian kinerja karyawan.”

Melalui kegiatan rutin tersebut seperti pengajian dan kultum diharapkan dapat meningkat motivasi dan semangat dalam meraih keberkahan ridho Allah, mensyukuri segala hal yang dicapai walaupun pencapaian tersebut belum memenuhi atau belum bisa mencapai target yang ditetapkan sebagaimana pada tabel 5.1 rekapitulasi pendapatan ada salah satu marketing selama dua bulan berturut tidak dapat mencapai targetnya, pada kesempatan lain penulis melakukan wawancara dengan marketing tersebut sebagai berikut.

“Dengan kondisi yang ada seperti saat ini dimana aturan – aturan kebijakan yang dilakukan pemerintah membuat pasar sepi, para pedagang pemilik kios juga pada sakit sedikit kios yang buka hingga pada akhirnya target tidak dapat tercapai, mau bagaimanapun yang penting harus tetap berusaha hasilnya berapapun juga harus tetap disyukuri dengan harapan di bulan selanjutnya target dapat terpenuhi”

Mengenai target yang tidak dapat terpenuhi Pak Yogo Nur Setyo juga tidak diam saja, untuk menciptakan keselarasan dan di dalam kantor cabang Juwana ini semua keluarga. Untuk menciptakan rasa kekeluarga dan rasa kebersamaan makin kuat maka jika ada marketing yang targetnya atau kinerjanya tidak terpenuhi maka akan ditambah sulamkan dengan marketing yang targetnya kelebihan.

Disisi lain KSPPS Yaummi Maziyah Assa’ Adah atau juga disebut BMT Yaummi MAS, karena memang fungsi dari awal BMT ini memiliki dua fungsi utama yaitu profit dan non profit. Selain diamanahkan untuk menyimpan dana dari nasabah BMT Yaummi MAS ini juga berperan sebagai wadah untuk menghimpun dana dan penyalur, biasanya BMT Yaummi MAS kerap mengadakan galang dana secara langsung turun ke lapangan seperti halnya ke pasar atau di keramaian

yang bilamana dana tersebut terkumpul maka akan diberikan kepada yang membutuhkan seperti halnya masyarakat yang sedang tertimpa musibah,

bencana alam, atau perang seperti halnya di Palestina. Karena Nabi Muhammad SAW pernah bersabda yang di riwayatkan dalam hadist oleh bukhari berbunyi *“Sebaik – baiknya manusia adalah yang paling banyak memiliki manfaat bagi orang lain”*

Motivasi kerja islami dapat berpengaruh signifikan atau positif meningkatkan kinerja karyawan karena hal tersebut di dukung penelitian yang dilakukan oleh Satriyani, R. A. (2015). Dengan judul “Pengaruh motivasi kerja Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus” dari hal tersebut semakin sering kantor atau perusahaan memotivasi karyawannya maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Ditengah kondisi pandemi *covid – 19* aturan – aturan pemerintah yang sering berubah – ubah untuk mengatasi penyebaran penularan virus, angka penambahan penyebaran yang tidak menentu membuat situasi dan kondisi yang sulit untuk dibaca. Pandemi *Covid – 19* seperti ini menyebabkan menurunnya kinerja. Dari fenomena – fenomena yang dialami penulis selama melaksanakan kegiatan magang dan hasil analisis permasalahan hingga pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Menegakan ekonomi syariah tentu merupakan salah satu dari tujuan KSPPS Yaummi MAS melalui kinerja islami, di samping mencari laba dan membantu sesama tentu juga mencari berkah dan ridho Allah SWT.
2. Pada masa pandemi *Covid – 19* merupakan masa yang sulit bagi hampir setiap orang, terkhusus bagi karyawan marketing KSPPS Yaummi MAS apalagi pada masa awal – awal pandemi tahun 2020 yang membuat target pendapatan sulit terpenuhi sehingga kinerja menjadi menurun.
3. Peran kepemimpinan yang diperlukan untuk mengatasi dan agar dapat beradaptasi di kondisi pandemi seperti sangat dibutuhkan sehingga ada perubahan dalam peraturan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

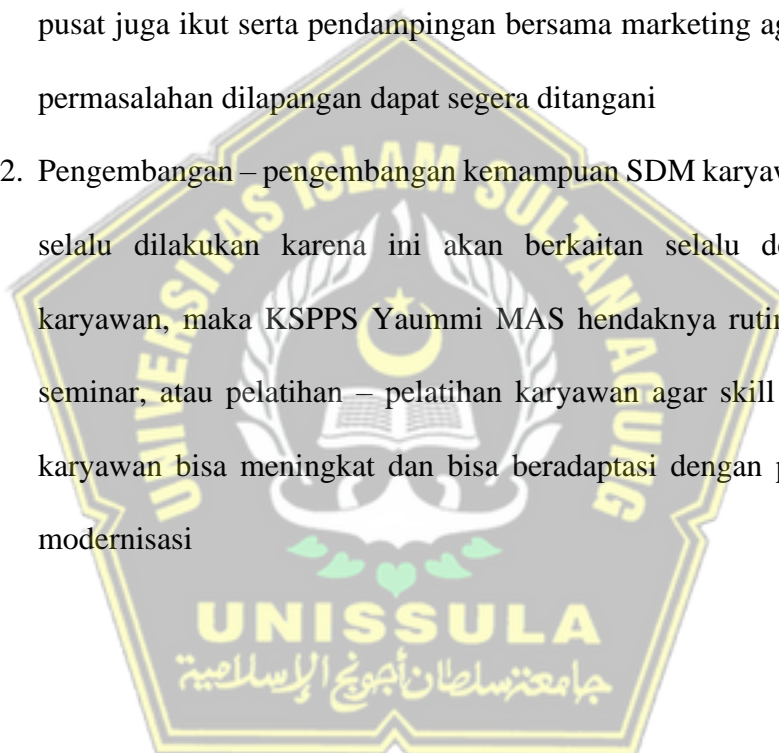
4. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran terhadap peningkatan kinerja karyawan seperti halnya melakukan trobosan – trobosan baru untuk memudahkan karyawannya agar dapat mencapai kinerja dan target yang maksimal.
5. KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah juga selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui dorongan spiritual atau motivasi kerja islam setiap hari senin, kamis, dan sabtu melalui kultum dan ngaji bersama. Karena hal tersebut merupakan sebuah upaya agar setiap karyawan selalu ingat kepada Allah SWT dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya hingga semangat mencari ridho Allah SWT.



6.2 Rekomendasi

Atas dasar hasil analisis dari bab v yang telah dikemukakan diatas dan mengenai fenomena yang terjadi selama penulis melaksanakan kegiatan magang penulis memiliki rekomendasi diantaranya sebagai berikut.

1. Biasanya antara teori dan praktek di lapangan tidak sesuai karena permasalahan di lapangan tentu lebih kompleks, hendaknya pimpinan pusat juga ikut serta pendampingan bersama marketing agar jika terjadi permasalahan dilapangan dapat segera ditangani
2. Pengembangan – pengembangan kemampuan SDM karyawan juga harus selalu dilakukan karena ini akan berkaitan selalu dengan kinerja karyawan, maka KSPPS Yaummi MAS hendaknya rutin mengadakan seminar, atau pelatihan – pelatihan karyawan agar skill yang dimiliki karyawan bisa meningkat dan bisa beradaptasi dengan perkembangan modernisasi

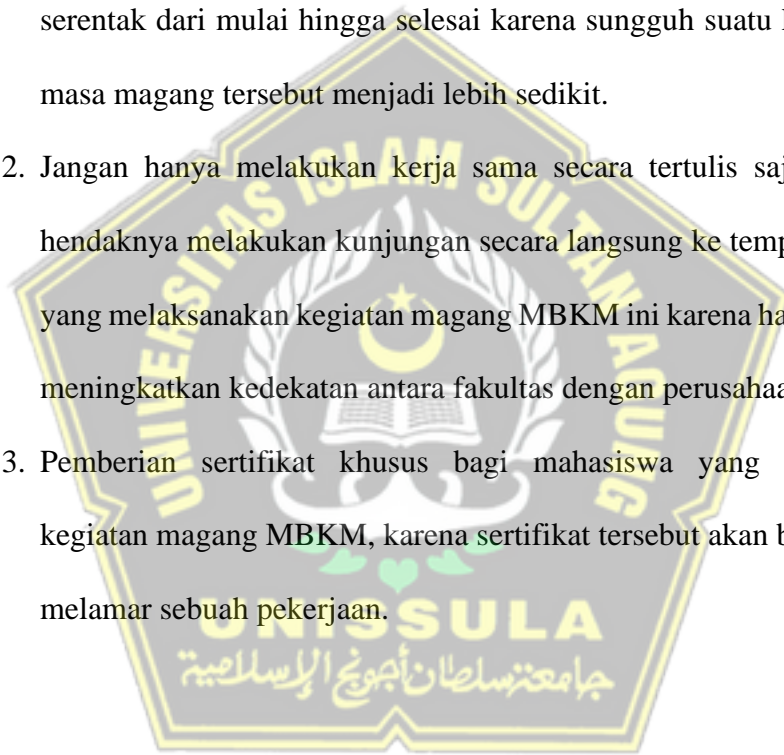


6.2.1. Rekomendasi Untuk KSPPS Yaummi Maziyah Assa'adah

1. Zaman berlalu begitu cepat, sekarang para generasi milenial rata – rata sudah menginjak usia angkatan kerja yang tentunya para generasi milenial ini tentu biasanya kebingungan dalam masalah keuangan. Maka hendaklah untuk kedepannya harus bersikap millenial friendly jangan hanya golongan tua saja yang menjadi target dalam promosi produk – produk akan tetapi juga harus melakukan promosi dan diberikan pemahaman tentang simpanan dan pembiayaan.
2. Perkembangan teknologi seharusnya bisa dimanfaatkan secara maksimal, maka hendaknya ada upaya dari pihak pihak pimpinan untuk mengembangkan digital marketing. Seperti halnya meningkatkan jangkauan promosi melalui facebook ads, google ads, atau instagram ads.
3. Kemudahan meminjam uang dan berinvestasi di zaman seperti sekarang dengan maraknya aplikasi – aplikasi pinjaman online dan aplikasi trading. Cepat atau lambat tersebut akan menggusur keberadaan lembaga bank atau non bank yang sifatnya simpan pinjam. Maka dari itu untuk pihak manajemen harus berinovasi atau membuat kebijakan baru tentang simpanan atau pembiayaan
4. Kegiatan magang seperti yang dilakukan penulis selama tiga bulan merupakan pengalaman berharga bagi hidup penulis, akan tetapi alangkah baiknya selama kegiatan magang tersebut para peserta magang di daftarkan asuransi ketenaga kerjaan agar jika terjadi hal yang tidak diinginkan selama kegiatan magang ada asuransi yang menanggung.

6.2.2. Rekomendasi Untuk Program Studi

1. Dalam pelaksanaan waktu mulai magang tidak semua mahasiswa memulai dengan waktu yang bersamaan karena ketidaksiapan tempat magang yang menjadikan mahasiswa menunggu dahulu dan pada akhirnya terlewat dari jadwal magang yang ditetapkan, diharapkan untuk kedepannya agar waktu pelaksanaan magang dapat berjalan secara serentak dari mulai hingga selesai karena sungguh suatu kerugian jika masa magang tersebut menjadi lebih sedikit.
2. Jangan hanya melakukan kerja sama secara tertulis saja akan tetapi hendaknya melakukan kunjungan secara langsung ke tempat mahasiswa yang melaksanakan kegiatan magang MBKM ini karena hal ini juga akan meningkatkan kedekatan antara fakultas dengan perusahaan.
3. Pemberian sertifikat khusus bagi mahasiswa yang melaksanakan kegiatan magang MBKM, karena sertifikat tersebut akan berguna ketika melamar sebuah pekerjaan.



BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Hal Positif Selama Perkuliahan Yang Bermanfaat Selama Magang

Ketika selama perkuliahan berlangsung entah itu ketika offline maupun online penulis memiliki banyak pengalaman atau hal positif yang dapat penulis implementasikan ketika selama magang. Suatu kebanggaan tersendiri bisa berkuliah Universitas Islam Sultan Agung Semarang kampus yang memiliki slogan “Agama Yes Prestasi Oke” dengan karakter pendidikan islami yang begitu kuat dibalut dengan yang namanya BudaAI atau kepanjangan dari budaya akademik islami merupakan suatu hal positif selama berkuliah yang bermanfaat ketika melaksanakan magang. Budaya organisasi KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah yang hampir sama dengan budaya ketika penulis berkuliah selalu mengedepankan senyum, sapa, salam, sopan, dan santun. Hingga berhenti beraktivitas ketika adzan berkumandang segera melaksanakan sholat, beberapa hal positif tersebut menjadikan penulis tidak perlu beradaptasi dengan budaya organisasi yang diterapkan KSPPS Yaummi Maziyah Assa’adah.

Hal positif lainnya yaitu ketepatan waktu, dituntut agar selalu datang lebih awal sebelum perkuliahan dimulai dan telat maksimal 15 menit merupakan manfaat yang bisa penulis terapkan selama kegiatan magang karena selama magang harus datang lebih awal menyiapkan bersih – bersih kantor hingga doa bersama.

7.2 Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan *Soft Skill*

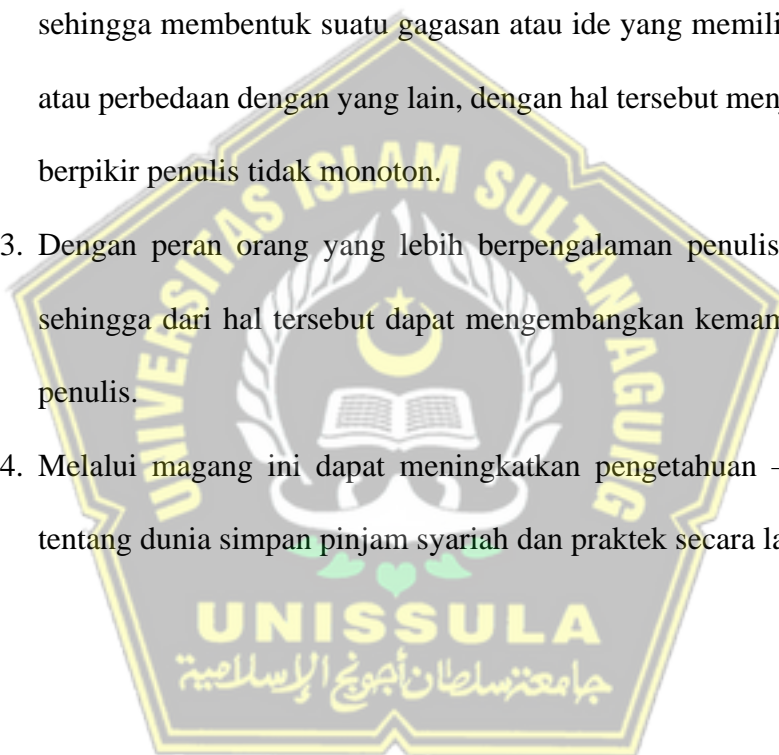
Magang merdeka belajar kuliah merdeka merupakan hal yang paling berkesan dan bermanfaat selain menambah pengalaman dan pengetahuan melalui hal tersebut dapat mengembangkan *soft skill* dan mengetahui kekurangan penulis, manfaat kegiatan magang terhadap pengembangan *soft skill* yang dirasakan penulis sebagai berikut.

1. Dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam hal *leadership*, memimpin sebuah tim, meneruskan tongkat estafet yang diberikan pemimpin terdahulu agar membawa kantor atau perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Meningkatkan kemampuan penulis dalam hal analisis dan *auditing* data yang membutuhkan fokus dan ketelitian.
3. *Decision maker*, dari seorang pimpinan cabang dan pusat penulis dapat belajar tentang membuat keputusan yang dipenuhi ke hati – hati an dan memutuskan suatu keputusan disaat genting melalui hal tersebut dapat mengembangkan *soft skill* penulis tentang membuat keputusan.
4. Selama ini komunikasi merupakan kelemahan bagi penulis pengalaman yang sangat berharga bagi penulis ketika ditempatkan dibagian *frontliner* karena melalui hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan komunikasi penulis

7.3 Manfaat Kegiatan Terhadap Kemampuan Kognitif Mahasiswa

Magang merdeka belajar kuliah merdeka ini juga dapat bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan proses berpikir penulis, manfaat kognitif selama magang bagi penulis adalah berikut.

1. Dapat meningkatkan proses berpikir dengan logika secara jauh kedepan.
2. Melalui magang inilah biasanya ide – ide atau kreatifitas muncul sehingga membentuk suatu gagasan atau ide yang memiliki diferensiasi atau perbedaan dengan yang lain, dengan hal tersebut menjadikan proses berpikir penulis tidak monoton.
3. Dengan peran orang yang lebih berpengalaman penulis dapat belajar sehingga dari hal tersebut dapat mengembangkan kemampuan berpikir penulis.
4. Melalui magang ini dapat meningkatkan pengetahuan – pengetahuan tentang dunia simpan pinjam syariah dan praktek secara langsung.



7.4 Kunci Sukses Dalam Bekerja Selama Magang

Beberapa kunci sukses yang penulis pegang dan dapatkan ketika magang, penulis mengutip kutipan dari seorang filsuf romawi yang bernama Cicero yang mungkin kebanyakan orang telah mengetahuinya kutipan tersebut adalah “*Historia Magistra Vitae*” kutipan tersebut yang artinya pengalaman adalah guru terbaik.

Melalui pengalaman kita dapat belajar dari hari ke hari agar menjadi lebih baik, belajar dari sebuah kegagalan dan kesalahan sehingga kita tidak akan mengulanginya hingga meraih kesuksesan. Belajar melalui orang yang tepat, orang yang berpengalaman merupakan sebuah bekal untuk mencapai kesuksesan tersebut, belajar dari orang yang berpengalaman sangatlah penting kegagalan dan kegagalan orang yang kita anggap sebagai panutan tersebut menjadikan kita agar terhindar dan tidak mengalami kegagalan tersebut juga. Sebuah pengalaman tidak dapat di rupiahkan, tidak ada harga yang pantas untuk sebuah pengalaman.

Ridho Allah dan ridho orangtua, selain pengalaman terdapat juga kunci kesuksesan lainnya yaitu dengan berbakti dan memohon doa restu dari orang tua merupakan sebuah kunci kesuksesan. Bekerja juga jangan semata – mata hanya sekedar bekerja saja, melainkan juga harus mencari ridho Allah SWT.

7.5 Rencana Pengembangan / Perbaikan Diri, Karir, dan Pendidikan.

Setiap manusia tentu juga memiliki sebuah impian dan rencana dalam hidupnya, meskipun semua perjalanan kita di dunia ini telah di skenarioikan oleh Allah SWT kita harus tetap berusaha, berupaya, berikhtiar agar impian yang di rencanakan terwujud.

Menjadi seorang pimpinan tentu tidaklah mudah, ketepatan dalam mengambil sebuah keputusan, merencanakan strategi perusahaan, berani mengambil resiko, dan mental yang kuat. Sebuah road mapping yang telah penulis rencanakan dari tahun ke tahun agar tujuan impian tersebut bisa tercapai, menjadi seorang pemimpin sebuah perusahaan merupakan impian atau tujuan utama bagi penulis. Tentu perjalanan yang penulis capai kedepannya tidaklah mudah, hal yang perlu diperhatikan pertama kali adalah memperbaiki diri sendiri. Sadar akan kekurangan dan memperbaikinya serta mengembangkan dari yang terkecil yaitu kemampuan soft skill seperti halnya komunikasi, kepemimpinan, bekerja sama tim, mempersiapkan keberanian mental. Dan jika memang kedepannya diberikan rejeki oleh Allah SWT untuk melanjutkan pendidikan, penulis berencana ingin mengambil S2 Magister Manajemen untuk meningkat kemampuan, pengetahuan, dan wawasan penulis.

DAFTAR REFERENSI

- Gammahendra, Fianda 2014. "Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi (studi pada persepsi pegawai tetap Kantor perwakilan Bank Indonesia Kediri)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7.2
- Falah, R. 2019. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Bahtera Kota Pekalongan* (Doctoral dissertation, IAIN PEKALONGAN).
- Arsitasari, D. (2017). *PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN ORGANISASI ISLAMI SERTA KEPUASAN KERJA BERBASIS KEPEMIMPINAN ISLAMI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL (Studi pada karyawan KSPPS BMT Hudatama Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Hakim, A. (2007). *Kepemimpinan Islami*. Unissula Press
- Zuhdi, M. H. (2014). Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam*, 19(1), 35-57.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Detiknews.com. (8 Februari 2021). Hikmah dan Manfaat Husnuzan kepada Allah Beserta Contohnya. Diakses pada 27 Juni 2021 dari <https://news.detik.com/berita/d-5365977/hikmah-dan-manfaat-husnuzan-kepada-allah-beserta-contohnya>
- Kompasiana.com (2 Januari 2018). Keberhasilan Atau Kegagalan adalah Ketetapan Terbaik. Diakses pada 27 Juni 2021 dari <https://www.kompasiana.com/mrridha/5a4b38d0f133440d3a6e2cc5/keberhasilan-atau-kegagalan-adalah-ketetapan-terbaik?page=all>
- Dewianty, S. (2012). Sistem Lembaga Keuangan Syariah. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 2(1m), 41-70.

- Detikfinance.com (2 Maret 2018) Sejarah Berdirinya Bank Syariah di Indonesia. Diakses pada 29 Juni 2021 dari <https://finance.detik.com/moneter/d-3894544/sejarah-berdirinya-bank-syariah-di-indonesia>.
- Imama, L. S. (2014). Konsep Dan Implementasi Murabahah Pada Produk Pembiayaan Bank Syariah. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 1(2), 221-247.
- Lisdawami, I. M., & Mawardi, I. (2017). Pengembangan Produk Funding KSPPS BMT Amanah Ummah Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 4(11), 889-901.
- Aziz, R., & Shofawati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan islami dan Budaya organisasi islami Terhadap Motivasi kerja Islami pada UMKM Kulit di Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(6), 399-415.
- Novianti, N. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA KSPPS SEKAWAN)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyadharma).
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- Malano, H. (2013). *Selamatkan pasar tradisional*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kompas.com (13 Juli 2021) *Update Corona 13 Juli: Angka Kasus dan Kematian Harian Indonesia Terbanyak di Dunia*. Diakses pada 13 Juli 2021 dari <https://www.kompas.com/tren/read/2021/07/13/092000965/update-corona-13-juli--angka-kasus-dan-kematian-harian-indonesia-terbanyak?page=all>.
- Thaha, A. F. (2020). Dampak covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(1), 147-153.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal of management*, 15(2), 251-289.
- Pradana, M. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1).
- Shalahuddin, S. (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Wibowo, U. B. (2011). Teori Kepemimpinan. *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]*. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C,20201113>.

- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Adiana, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Sekolah Dasar Muhammadiyah 4 Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo
- Setyonugroho, Arief (2017) *Peningkatan Kinerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi di MA NU Banyuputih*. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Setiyanto, Himawan (2018) *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA BERBASIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI EMPIRIS PADA PT. YUDI JAYA PERKASA PEMALANG)*. Undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi UNISSULA.
- Sari, D. P., Utami, Y. T., & Khasyanah, A. N. (2021, April). The Relationship between Work Motivation and the Performance of Hospital Administration Officers in the Covid-19 Pandemic Era. In *International Conference Health, Science And Technology (ICOHETECH)* (pp. 72-73).
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.
- HIDAYAH, NUR (2019) *MODEL PENINGKATAN KINERJA ISLAMI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KEPEMIMPINAN ISLAMI, MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN ETOS KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT ISLAM NAHDLATUL ULAMA DEMAK)*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Sultan Agung.
- Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994) *Transformational Leadership And Organizational Culture*, *International Journal of Public Administration*, 17:3-4, 541-554, DOI: [10.1080/01900699408524907](https://doi.org/10.1080/01900699408524907)
- Kajianpustaka.com (17 Agustus 2017) *Kepemimpinan Transformasional*. Diakses pada 18 Desember 2021 dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinantransformasional.html>

Satriyani, R. A. (2015). Pengaruh motivasi kerja Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).

Italiani, F. A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 11-18.

