

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas

memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk . Melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Kartono , 2005:153)

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu

yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada perusahaan atau organisasi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan para dapat menunjang kinerja karyawannya agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh

pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan dalam koperasi memperaktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip koperasi. Sebagai pejabatnya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan sehari-hari dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem koperasi yang memberi kepastian bagi kesinambungan koperasi yang berbasiskan karyawan-karyawan dan berorientasi kepada komunitas dalam pasar yang kompetitif. Dengan demikian kepemimpinan koperasi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Gaya kepemimpinan Uden Hasan Jalaludin S.Kom., M.Pd sangat menarik untuk dijadikan bahan penelitian di karenakan ketua Yayasan Islam Al-ikhlas periode 2015-2020 ini harus memimpin sebuah yayasan diusia yang *relative* muda diusia tiga puluh Sembilan tahun dan harus memimpin tujuh puluh pegawai yang dimana

Yayasan Islam Al-ikhlas ini menaungi lembaga diantara lain sekolah nonformal (pesantren) dan sekolah formal (TK,SMP,SMK,SLB).

Terlebih pegawai di Yayasan Islam Al-Ikhlas menyandang status honorer yang kesejahteraan nya sangat kurang di perhatikan oleh pemerintah walaupun sudah ada program sertifikasi sebasgi salah satu penunjang kesejahteraan tenaga honorer tapi sayng program itu belum bisa menjangkau semua tenaga honorer.

Gaji yang kecil menjadi problem bagi tenaga pegawai kadang seperti berbanding terbalik dengan pengabdian yang sudah mereka beri untuk membantu mencerdaskan anak bangsa.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas ,maka penulisan dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Kebijakan apa yang di terapkan pada Yayasan Islam Al – Ikhlas Kecamatan BL Limbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan Uden Hasan Jalaludin di Yayasan Islam Al – Ikhlas Kecamatan BL Limbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Yayasan Islam AL-ikhlas kecamatan Bl limbangan
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Yayasan Islam AL-ihklas di kecamatan .

Bl.limbangan

#### **D. Manfaat penelitian**

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya serta memberikan sumbangan pemikiran kepada Pegawai Yayasan Islam Al-ikhlas dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
- c. Dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Manfaat teoritis dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi keilmuan tentang peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas ,serta dapat menjadi salah satu karya ilmiah yang dapat menambah koleksi kepustakaan Islam dan bermanfaat bagi kalangan akademis pada khususnya serta pada masyarakat umumnya.

## 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas , untuk terus mengevaluasi dan membuat pembaharuan-pembaharuan yang bersifat inovatif dan kreatif guna tercapainya pemimpin yang mampu memberi pengaruh dan peran yang lebih di yayasan tersebut .

## F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan proses penelusuran penelitian-penelitian yang pernah dilakukan pada masa lalu yang berkaitan dengan tema/teori penelitian. Penelitian yang berjudul *peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas*. ini memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Oleh karena itu untuk menghindari unsur “plagiat”, penulis akan menyajikan beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan peneliti terkait dengan pengembangan model pendidikan, yakni antara lain:

1. *Abdul Aziz Nurzaman, 2011 Pengaruh Gaya Kepemimpin Dan Motivasi Terhadap Kinrja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Bengkal.*

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah:

- a) Dari hasil analisis regresi sederhana diketahui nilai R.Square sebesar 21,3% pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Bengkalis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti.

- b) Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Bengkalis terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan

2. *Moh. Abdul Muchlis. 2010 Pengaruh Gaya Kepeimpinan dan Budaya Organisasi Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara..* Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara parsial.
- b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara parsial.
- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara secara simultan.

## G. Kerangka Berfikir

### 1. Pengertian dan definisi peran :

- a) Soekanto Peran adalah aspek dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia menjalankan suatu peran.
- b) R. Linton Peran adalah the *dynamic aspect of status*. Dengan kata lain, seseorang menjalankan perannya sesuai hak dan kewajibannya
- c) Merton Pelengkap hubungan peran yang dimiliki seseorang karena meduduki status sosial tertentu (Sudjana, 2008: 106).

### 2. Definisi Kepimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

#### a. Definisi kepemimpinan Menurut para Ahli

- 1) F. I. Munson, Kepemimpinan merupakan kemampuan agar dapat mengatasi orang-orang sehingga mencapai hasil yang maksimal dengan kemungkinan gesekan adalah yang terkecil dan pembentukan kemungkinan terbesar dari kerjasama.
- 2) F. A. Nigro (1965), Kepemimpinan untuk mempengaruhi aktifitas orang lain.



- 3) Ordway Tead (1929), Kepemimpinan sebagai temperamen merger yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong beberapa orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Kartini Kartono (1994), Kepemimpinan adalah karakter khas, khususnya, mengambil situasi tertentu. Karena kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan dan berbagai peralatan khusus. Pemimpin kelompok dengan fitur karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.
- 5) William G. Scott (1962), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 6) Hemhill dan Coon (1995), Kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.
- 7) Rauch dan Behling (1984), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan.
- 8) Weschler dan Massarik (1961), Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu atau lebih.
- 9) P. Pigors (1935), Kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama.

- 10) George R. Terry, Kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- 11) Domination dan P. Pigors, Kepemimpinan merupakan proses yang dapat mengontrol manusia berdesak-desakan untuk mengejar tujuan bersama, yang dikelola melalui interaksi berbagai perbedaan individu.
- 12) Henry L. Tosj dan Stephen J. Carrol (1977), Kepemimpinan merupakan proses sesuatu mempengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang mereka ingin lakukan.
- 13) Theo Haiman, Kepemimpinan sebagai proses beberapa orang, dipimpin dalam pemilihan dan pencapaian tujuan.
- 14) William G. Scott, Kepemimpinan merupakan proses dipengaruhi dalam pemilihan dan pencapaian tujuan.
- 15) Duben (1954), Kepemimpinan sebagai keputusan dan kegiatan pemerintah pembuat.
- 16) Reed (1976), Kepemimpinan merupakan cara agar dapat mempengaruhi perilaku seseorang yang mencoba untuk mengikuti kehendak pemimpin.
- 17) G. L. Feman dan E. K. Taylor (1950), Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas dan kerjasama dari setiap individu maksimal.

- 18) James M. Black (1961), Kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain yang bersedia bekerja di bawah arahnya dalam kesatuan tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 19) H. Kootz “Principles, Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk dapat membujuk orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- 20) C. Schenk “Leadership” : Infantry Journal. 1928, Kepemimpinan adalah untuk mengetahui orang dengan cara persuasi dan inspirasi daripada melalui briefing, ataupun ancaman terselubung.
- 21) O’ Donnel, Kepemimpinan sebagai kegiatan agar membujuk orang untuk bekerja sama agar termencapai tujuan bersama.

(<http://felixderry.wordpress.com> di akses 5 Maret 2017)

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

#### **b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter / Authoritaria Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si

pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. (Sudirman, 2003:17)

- 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis/Democratic Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. (Sudirman, 2003:17)
- 3) Gaya Kepemimpinan Bebas / Laissez Faire Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. (Sudirman, 2003:18)

### c. Keempat Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kepribadian

#### 1. Gaya Kepemimpinan *Kharismatis*

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. (Putong, 2011:65)

Mungkin, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong Nyaring Bunyinya. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang

datang ini akan kecewa karena ketidak-konsisten-an. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji. (Putong, 2011:65)

## 2. Gaya Kepemimpinan *Diplomatis*

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas! Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. (Putong, 2011:66)

Kesabaran adalah kelemahan pemimpin dengan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat keterlaluan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyengangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan pemimpin. (Putong, 2011:66)

## 3. Gaya Kepemimpinan *Otoriter*

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah – langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan

kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Makan atau dimakan adalah prinsip hidupnya.

(Putong, 2011:67)

#### 4. Gaya Kepemimpinan *Moralis*

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya Mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang yang datang karena kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya. Kelemahan dari pemimpin seperti ini adalah emosinya. Rata orang seperti ini sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat. (Putong, 2011:67)

### 3. Pengertian Kinerja

menurut Sulistiyani (2003,103 ) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003, 224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999:33 ) mengatakan bahwa pegawai atau prestasi kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama

periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Soedaryono dalam bukunya (Tata Laksana Kantor, 2000 : 6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Dan menurut Robbins (Perilaku Organisasi, 2006:10) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya”.

Pegawai pun masuk salah satu indikator dari **Sumber daya manusia (SDM)** adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Subagja, 2013:45)

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. (Subagja, 2013:46)

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. (Munandar, 2014:17)

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses Rekrutmen, Seleksi, *Training and Development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-



perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. (Munandar, 2014:18)

## **H. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Yayasan Islam Al ikhlas yang beralamat di kampung. dunguswiru Rt.03 Rw. 08 Desa. Dunguswiru Kecamatan limbangan Kabupaten. Garut. Adapun alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Masalah yang akan dibahas relevan dengan Prodi peneliti;
- b. Tersedianya data yang akan dijadikan objek penelitian;
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti sehingga dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.

### **2. Metode Penelitian**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kasus, yaitu suatu rumusan yang digunakan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan (Djudju Sudjana, 2008:106). Alasan peneliti menggunakan metode kasus ini adalah karena peneliti dalam proses

pengumpulan datanya menggunakan tiga teknik utama yaitu: Observasi, Wawancara, dan dokumentasi. Sehingga peneliti dapat menggambarkan dan memberikan suatu hasil penelitian secara sistematis, factual, dan cermat sesuai dengan judul penelitian yang diteliti *peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas*

### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif mengenai *peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas*

### **4. Sumber Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Saifudin, 2010:91). Sumber data dalam penelitian ini akan di peroleh melalui wawancara peneliti dengan ketua Yayasan Islam AL-ikhlas Uden Hasan Jalaludin S.Kom., M.Pd dan sebagian pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasa berwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia Sumber ini

penulis dapatkan dengan mengumpulkan beberapa dokumen dari Yayasan islam AL-ikhlas. (saifudin, 2010: 91).

### c. Teknik pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat teknik pengumpulan data, yaitu :

#### 1) Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat, seperti daftar catatan dan alat-alat perekam elektronik, tape recorder, kamera, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan. Tujuan dilaksanakannya observasi ini adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh dan apa adanya tentang *peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Islam AL-ikhlas*. Adapun metode observasi yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan, artinya peneliti tidak ikut campur dalam kegiatan yang dilakukan Yayasan islam AL-ikhlas, melainkan hanya melakukan pengamatan terhadap gejala yang terjadi sebagai langkah awal untuk memperoleh data yang valid. (Dewi Sadiyah 2015: 87).

## 2) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin. Peneliti terlebih dahulu menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk dijadikan pedoman wawancara. Namun pedoman wawancara ini bersifat *fleksibel* dengan tidak mengabaikan pertanyaan yang muncul seketika saat wawancara. (Dewi Sadiyah 2015: 88).

## 3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Ia berupa, buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Dan dokumen yang dipakai oleh peneliti berupa, buku, jurnal, laporan penelitian dan website yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan saat ini. (Dewi Sadiyah 2015: 88).

### d. Analisis data

Reduksi data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

### **1) Reduksi Data**

Dalam proses reduksi (rangkuman) data, dilakukan pencatatan lapangan dan dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkap tema permasalahan

### **2) Display data**

Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

### **3) Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi**

Dari kegiatan-kegiatan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menyimpulkan dan melakukan verifikasi atas data-data yang sudah diproses atau ditransfer kedalam bentuk-bentuk yang sesuai dengan pola pemecahan permasalahan yang dilakukan. (Sugiono, 2006: 244).