

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI RESTO ALAS DJATI PONOROGO
DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

SKRIPSI



Oleh :

ZULFA ARIFATUS SYA'IDAH
NIM : 210717162

Pembimbing :

Dr. LUHUR PRASETIYO, S.Ag, M.E.I.
NIP. 197801122006041002

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

P O N O R O G O

2021

ABSTRAK

Sya'idah, Zulfa Arifatus. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Resto Alas Djati Ponorogo Dalam Perspektif Islam. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag. M.E.I.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Islam, Disiplin Kerja.

Resto Alas Djati Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Permasalahan yang muncul dari gaya kepemimpinan yaitu kurang tegas dan seringkali kurang mendengarkan masukan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian untuk disiplin kerja yaitu karyawan yang kurang mematuhi peraturan yang berlaku di Resto Alas Djati Ponorogo. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam, kemudian bagaimana disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo serta bagaimana dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada Resto Alas Djati Ponorogo dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam dilihat dari kriteria pemimpin Islam yang sukses, Pemimpin belum mampu menampung semua aspirasi dari bawahan dan kurang tegas terhadap karyawannya yang sering melanggar aturan. Gaya kepemimpinan perlu lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengatur bawahan, memahami karakter dari setiap karyawannya dalam hal ketegasan, serta bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap seluruh bawahannya. 2) Disiplin Kerja karyawan belum maksimal dalam mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku, selalu diingatkan oleh pimpinan dalam hal kurang peduli terhadap lingkungan yang kotor dan seringnya datang bekerja terlambat atau tidak tepat waktu. Disiplin Kerja masih perlu untuk ditingkatkan lagi dalam hal menepati janji. Kurangnya kinerja karyawan yang ada di Resto membuktikan bahwa beberapa karyawan kurang memenuhi dengan baik kewajiban atau tanggung jawab yang dilakukannya sebagai karyawan dengan dasar SOP yang berlaku. 3) Kinerja karyawan belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan pengawasan terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat kesadaran rendah terhadap tanggung jawab pekerjaan serta kemandirian karyawan yang sedikit banyak masih sangat bergantung kepada pimpinan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No.	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
I.	Zulfa Arifatus Sya'idah	210717162	Ekonomi Syariah	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam Perspektif Islam

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 31 Maret 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag. M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Pembimbing

Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag. M.E.I
NIP. 197801122006041002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
 NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
 untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto
 Alas Djati Ponorogo dalam Perspektif Islam
 Nama : Zulfa Arifatus Sya'idah
 NIM : 201717162
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
 syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

DEWAN PENGUJI:

Ketua Sidang :
 Dr. Hj. Ely Masykuroh, S.E., M.SI.
 NIP. 197202111999032003 ()
 Penguji I :
 Unun Roudlotul Jannah, M.Ag.
 NIP. 197507162005012004 ()
 Penguji II :
 Dr. Luhur Prasetyo, S.Ag, M.E.I.
 NIP. 197801122006041002 ()

Ponorogo, 31 Maret 2021
 Mengesahkan,
 Dekan FEB IAIN Ponorogo


Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
 NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfa Arifatus Sya'idah
NIM : 210717162
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi/Tesis : Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk
Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati
Ponorogo dalam Perspektif Islam

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 3 Mei 2021

Penulis


Zulfa Arifatus Sya'idah

NIM:210717162

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zulfa Arifatus Sya'idah
NIM : 210717162
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI RESTO ALAS DJATI
PONOROGO DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang di rujuk sumbernya.

Ponorogo, 31 Maret 2021

Pembuat Pernyataan



Zulfa Arifatus Sya'idah

NIM : 210717162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.¹ Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan.² Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

¹ H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 4.

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 1.

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 380.

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan bergantung pada perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.⁴ Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerjanya dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu semester) atau satu tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian prestasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.⁵

Berkaitan dengan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan

⁴ Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 231

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016),

organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpinnya.

Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan gaya kepemimpinan, sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan memberikan semangat kerja kepada para karyawan sehingga tercipta motivasi yang akan menimbulkan niat yang maksimal. Kepemimpinan merupakan orang atau atasan yang diberi tugas, wewenang dan tanggungjawab kepada seseorang, termasuk dalam memberikan penilaian. Kepemimpinan memengaruhi karier seseorang, karena pertimbangan seseorang pemimpin sangat menentukan karier seseorang. Artinya, untuk menilai dan memutuskan

karier seseorang tentu salah satunya harus melalui pertimbangan dari atasannya.⁶

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik, bahkan menjadi rahmat bagi manusia (*rahmatan linnas*) dan rahmat bagi alam (*rahmatan lil'alam*) adalah Nabi Muhammad SAW. Sesungguhnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap metafisik dirinya. Setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas segala kepemimpinannya.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat apabila karyawan mematuhi kedisiplinan, sedangkan tujuan perusahaan dapat terhambat apabila karyawan tidak mematuhi kedisiplinan. Tujuan utama disiplin yaitu untuk mencegah adanya pemborosan waktu dan energi dalam bekerja. Dengan adanya kedisiplinan maka dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang terjadi selama bekerja karena kurangnya fokus, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Kedisiplinan juga berusaha untuk mencegah pekerjaan yang mulainya

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 159.

terlalu lama atau pulangnyanya terlalu awal yang disebabkan oleh ketidakdisiplinan.⁷

Disiplin menurut Islam adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Dalam hadis diriwayatkan: "diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat." Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.⁸ Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggungjawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. Mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan semua tugas pekerjaannya dengan

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 86.

⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah. Sebuah Kajian Historis dan Kontemprorer*. (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2008) 248.

keikhlasan dan ketenangan jiwa. Islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan.

Resto Alas Djati adalah sebuah usaha di bidang kuliner yang dapat dijadikan tempat bersantai untuk keluarga dilengkapi Kantor untuk *meeting* atau rapat yang klasik dan nyaman dengan nuansa pohon jejjatian, sesuai dengan namanya. Resto Alas Djati menyajikan berbagai kuliner yang lebih dominan kepada masakan Nusantara. Bangunannya bernuansa klasik otentik khas Jawa, dilihat dari nama-nama tempat dimana para pembeli menikmati hidangannya yaitu Saung, Joglo, Pringgitan, dan Pawonan sebagai tempat memasaknya. Pemilik atau owner dari usaha Resto Alas Djati yang berdiri pada tahun 2019 lalu adalah Yudha Kusuma Wardhana. Sebagai Resto yang terbilang baru, Alas Djati terus menerus berusaha mengembangkan usahanya meskipun di tengah pandemi Covid-19 seperti ini. Tak luput dari segi Manajemen Sumber Daya Manusia juga selalu diperhatikan.

Dari hasil wawancara bersama pemilik Resto Alas Djati, beliau mengatakan bahwa "Saya sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk seluruh karyawan saya yang berjumlah 18 (delapan belas) orang. Kemudian untuk lokasi, Resto Alas Djati juga sangat strategis karena berada di samping persawahan yang cukup sejuk, dan rindang karena bertempat

di bawah pepohonan jati yang cukup luas. Karyawan pada resto ini memulai masuk kerja pukul 08.00 pagi hingga 10.00 malam pada umumnya, kecuali waktu akhir pekan. Saya juga sudah membuat SOP guna dijadikan pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun karyawan belum menerapkannya secara maksimal, masih sekitar 70% saja. Mereka kurang disiplin dan kurang memperhatikan lingkungan”⁹

Ruang lingkup kerja di Resto Alas Djati bisa dikatakan dibagi menjadi tiga bagian yaitu Kitchen (Dapur), Kasir, dan Service (Pelayan). Dari ketiga bagian tersebut terdapat leader atau pimpinan yang mengawasi dan memotivasi satu tim untuk dapat bekerja sama dengan baik sehingga tujuan yang mereka harapkan dapat tercapai. Masing-masing dari ketiga bagian tersebut juga membuat jadwal atau absen sendiri. Jadi, untuk pengawasan selain dilakukan oleh *leader* per divisi juga diawasi secara rutin oleh pimpinan atau pemilik usaha secara langsung. Karena terkadang karyawan perlu ditegur oleh pemimpin karena kurangnya kepekaan terhadap lingkungan misalnya jika lingkungan terdapat kotor sedikit tidak cepat tanggap untuk dibersihkan, jadi pemimpin perlu mengingatkan terlebih dahulu. Namun pemimpin hanya mengingatkan saja dalam artian hanya melakukan teguran lisan saja tidak ada tindak lanjut misalnya berupa sanksi atau hukuman untuk para karyawan yang melanggar peraturan

⁹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

disiplin kerja. Jadi, karyawan merasa tidak apa-apa untuk mengulangi kesalahan atau melanggar aturan disiplin tersebut. Setiap malam sebelum Resto Alas Djati tutup, dilakukan briefing atau evaluasi hasil kerja setiap harinya. Kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi permasalahan dan sekaligus solusi atau pemecahan masalah yang ada dalam satu hari tersebut dan untuk mengingatkan karyawan agar selalu menerapkan SOP dalam melakukan pekerjaannya esok hari. Dari sini dapat kita lihat bahwa peran pemimpin memang sangat penting untuk selalu mengingatkan dan mengatur karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka. Walaupun pemimpin juga tidak sepenuhnya menerima saran atau pendapat dari karyawan, cenderung lebih memutuskan keputusan sendiri.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, Alas Djati masih kurang dalam mengolah Sumber Daya Manusia atau para karyawannya. Kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan Alas Djati Resto dinyatakan belum maksimal.¹⁰ Mereka masih sering melanggar peraturan disiplin kerja di resto, hal tersebut dibuktikan dengan adanya komplain dari salah satu pelanggan mengenai cita rasa masakan yang kadang berubah-ubah atau tidak konsisten sehingga produk atau masakan yang dihasilkan karyawan tersebut tidak sesuai dengan resep standar Resto Alas Djati yang telah ditetapkan. Kemudian leader atau ketua tim dan pimpinan yang sering menegur karyawan karena belum

¹⁰ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

melakukan kewajibannya dengan maksimal, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian mereka juga kurang peka terhadap lingkungan, misalnya hal sepele (suatu tempat terlihat kotor) tidak segera dibersihkan, dan lain sebagainya. Hingga yang paling fatal, adanya pemberhentian kerja kepada karyawan karena perilakunya yang sering melanggar aturan dan sulit dibenahi sehingga dirasa tidak dapat dipertahankan lagi oleh pihak Resto Alas Djati. Padahal setiap hari dilakukan briefing atau evaluasi hasil kerja karyawan. Kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin tersebut bertujuan untuk memberikan solusi atau pemecahan masalah yang ada dalam satu hari tersebut dan untuk mengingatkan kepada karyawan agar tidak lupa untuk menerapkan SOP dalam melakukan pekerjaannya setiap harinya. Dari sini dapat kita lihat bahwa dari 9 faktor yang memengaruhi kinerja, faktor peran pemimpin dan kedisiplinan kerja memang sangat penting untuk selalu mengingatkan dan mengatur karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka.¹¹

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo Dalam Perspektif Islam”.

¹¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam ?
2. Bagaimana disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo ?
3. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam.
2. Untuk menjelaskan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo.
3. Untuk menjelaskan dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah, sebagai sumber bacaan atau dijadikan referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam, serta dapat menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Resto Alas Djati Ponorogo dapat digunakan sebagai informasi mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam.
- b. Bagi akademisi dan pembaca dapat menambah pengetahuan dan sebagai acuan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi pendidikan dapat digunakan sebagai informasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perspektif Islam.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis membagi penelitian ini ke dalam lima bab. Sistematika pembahasan digunakan penulis untuk memudahkan dalam pemahaman dan memperjelas arah dari pembahasan penelitian dan penulisan ini. Sistematika pembahasan penelitian ini, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini menjadi pengantar dalam penelitian yang dilakukan. Pada bab ini berisi tentang pengantar dari penelitian, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan penelitian.

Bab II merupakan bab yang berisi kajian teori tentang hal-hal yang bersangkutan dengan teori yang sesuai dengan rumusan masalah dan data yang akan dikaji dalam penelitian. Teori yang digunakan adalah teori tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Teori Gaya Kepemimpinan meliputi pengertian, kepemimpinan dalam perspektif Islam, kriteria pemimpin sukses dalam Islam. Teori Disiplin Kerja meliputi pengertian, macam-macam disiplin kerja, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, kedisiplinan kerja dalam perspektif Islam. Teori Kinerja Karyawan meliputi pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, indikator kinerja, kinerja dalam perspektif Islam. Selain kajian teori, dalam bab ini terdapat juga kajian pustaka yang memuat penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai kajian dalam penelitian yang akan dilakukan.

Bab III merupakan bab yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi atau tempat penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data.

Bab IV merupakan bab yang berisi tentang data dan analisis mengenai gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam, kemudian data dan analisis disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo dan dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo. Data-data yang diperoleh peneliti di lapangan tentang profil perusahaan yang meliputi sejarah berdirinya usaha Resto Alas Djati Ponorogo, struktur organisasi, job deskripsi, menu-menu Resto Alas Djati, SOP yang berlaku di Resto Alas Djati. Kemudian pemaparan tentang gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam, kemudian data dan analisis disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo dan dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo.

Bab V merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dalam bab penutup ini juga berisi saran yang bersifat membangun serta bisa digunakan untuk kemajuan perusahaan dalam menyesuaikan kepemimpinan kepada karyawan.

BAB II

KINERJA KARYAWAN, GAYA KEPEMIMPINAN

DAN DISIPLIN KERJA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugasnya.¹ Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.² Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik. Menurut Simanjuntak, kinerja adalah tercapainya hasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan kinerja individu ialah sebagai pencapaian kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.³

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja diantaranya yang pertama, individu (kemampuan bekerja), kedua, usaha kerja (keinginan

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 182.

³ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 131.

untuk bekerja), dan ketiga, dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).⁴

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:⁵

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja baik, demikian pula sebaliknya.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

⁴ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* No 1 (Maret 2011), 43.

⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) 189-193.

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki karakter baik maka akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh begitu juga sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.⁶

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seorang akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

⁶ Ibid., 190.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.⁷

10) Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif daripada retrospektif.

⁷ Ibid., 190.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir, indikator penilaian prestasi kerja adalah:⁸

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di man proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dikaitkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) 208.

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat terselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya semakin kurang baik.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

Oleh karena itu, perlakuan efektifitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel.

Biaya ini terkait untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5) Pengawasan

Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

d. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja dalam islam banyak mengandung norma-norma islami dan beretika yang baik. Agama merupakan pertimbangan umum sebagai sistem yang spesifik tentang kepercayaan, ibadah dan tingkah laku. Bagaimanapun juga agama islam yang signifikan sebagai tugas sosial dan jalan kehidupan yang bertujuan menghasilkan personaliti yang unik dan sebuah kebudayaan yang berbeda untuk masyarakat. Agama sebagai way of life memberikan tuntunan dalam hal ibadah, tetapi juga dalam semua aspek

kehidupan manusia. Seluruh aspek kehidupan manusia dimulai dari ibadah, sosial, politi, budaya dan ekonomi semua diatur oleh tuntunan-Nya. Dalam hal ekonomi, Islam memiliki konsep yang berbeda dengan konsep ekonomi lainnya.⁹

Kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau prespektif syari'ah yaitu:

1) Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

Faktor iman dan takwa merupakan fundamen kepribadian yang dapat menghasilkan pekerja yang bertanggung jawab.

2) Berbudi pekerti luhur.

Iman seorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalannya.

3) Sehat jasmani.

Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.

4) Sehat rohani.

Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, memiliki semangat dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.

⁹ Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Penerbit Al-Azhar ,2009), 183.

5) Terampil.

Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (skill) dalam bidang tugas yang dihadapinya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berdasarkan pada kata *leader* yang menurut *The Oxford English Dictionary* (1993) baru digunakan pada awal tahun 1300. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang di pimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.¹⁰ Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat yakni dengan menunjuk seorang

¹⁰ H. Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 82.

yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.

b. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Menurut Ibnu Khaldun di dalam buku milik Abdullah Ad-Dumaiji, menyatakan bahwasannya seorang pemimpin adalah mereka yang dapat membawa (mengatur) seluruh umat (bawahannya) berdasarkan pandangan syariat dalam mewujudkan maslahat-maslahat mereka yang bersifat ukhrawi dan duniawi yang akan kembali pada maslahat-maslahat ukhrawi. Selain itu berdasarkan pandangan syariat Islam, Ibnu Khaldun membatasi adanya kekuasaan seorang pemimpin. Kekuasaan seorang pemimpin harus terkait dengan syariat Islam. Dan untuk cakupan tanggung jawab seorang pemimpin dalam Islam ialah untuk mewujudkan maslahat agama dan dunia, tidak hanya terbatas pada salah satu maslahat saja.¹¹

c. Kriteria Pemimpin Sukses dalam Islam

Ada beberapa kriteria pemimpin sukses dalam sebuah organisasi, yaitu:

1) Ketika seorang pemimpin dicintai oleh bawahannya

Seorang pemimpin disamping harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas kepemimpinan, juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola hati.

2) Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya

¹¹ Abdullah Ad-Dumaiji, *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*. (Jakarta Timur: Ummul Quro, 2016), 40

Pemimpin yang baik dapat menerima kritik dari bawahannya. Jika pemimpin itu melakukan sesuatu yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, tapi jika seorang pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik, maka bawahan akan mengoreksinya.¹²

3) Pemimpin yang selalu bermusyawarah

Musyawarah ditujukan untuk saling bertukar pendapat dan pemikiran. Dengan musyawarah, ada unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin untuk menerima masukan-masukan dari para karyawan. Islam menganjurkan untuk membudayakan musyawarah antara sesama orang beriman.¹³

4) Tegas

Tipe pemimpin dalam Islam tidak otoriter, melainkan tegas dan bermusyawarah serta dicintai, walaupun perusahaan yang dipimpinnya bergerak dalam bidang ekonomi. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan landasan kecintaan, maka akan menghasilkan sesuatu yang optimal dan maksimal. Sehingga, harus diupayakan agar cinta dapat menjadi budaya perusahaan (corporate culture).¹⁴

d. Karakteristik Pemimpin Islami

Mujamil Qomar menjelaskan bahwa adapun ciri-ciri dari seorang pemimpin Islami, antara lain:

¹² Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 120-121.

¹³ Ibid., 122

¹⁴ Ibid, 124.

- 1) Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.
- 2) Memfungsikan keistimewaannya yang lebih dibanding orang lain
- 3) Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Mempunyai karisma atau wibawa dihadapan manusia atau orang lain.
- 5) Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya.
- 6) Bermusyawarah dengan para pengikut serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
- 7) Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan keliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkar. Bersedia mendengar nasehat dan tidak sombong, karena nasehat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.¹⁵

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan karyawan, maka prestasi kerja yang dicapai juga semakin tinggi. Tanpa

¹⁵ Dr. Rahmat Hidayat, MA. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI, 2018). 332

penerapan disiplin yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang optimal. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya akan menghasilkan disiplin kerja yang baik. Disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.¹⁶

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaikbaiknya. Akan tetapi, bila ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin

¹⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 129.

dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti

demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Pada Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.¹⁷

¹⁷ Edy Sutrisno, 89-92

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan adalah :¹⁸

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus selalu memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya karena dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan

¹⁸ Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) 247.

kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja para bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan kerja karyawan karena dengan waskat karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman tersebut harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis,

masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

c. Kedisiplinan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti taat dalam bekerja adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggungjawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. Mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan semua tugas pekerjaannya dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa. Islam mendorong untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban serta memotivasi mereka guna menunjukkan kinerja yang optimal, dan saling berkompetisi dalam kebaikan. Dengan demikian masing-masing pribadi Muslim memiliki beban tanggung jawab yang harus dipikulnya.¹⁹

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Studi Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini mengangkat tema mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Sebelumnya, sudah terdapat

¹⁹ Dr. Ahmad Ibrahim Ibnu Sinin, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) 123.

beberapa penelitian yang mengangkat tema serupa, yakni penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Najih, pada tahun 2017, dengan judul skripsi “Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Pada Resto Khoja Kota Semarang” dengan rumusan masalah bagaimana Manajer Resto Khoja mengimplemetasikan gaya kepemimpinan Islami di Resto Khoja Kota Semarang? Dan penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif.²⁰ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami Manajer Utama Resto Khoja adalah berifat kondisional, meliputi gaya kepemimpinan otoriter (keras dan tegas) ketika menerapkan Standar Operasional Prosedur Resto Khoja, gaya kepemimpinan laissez faire ketika memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan baik serta terus mengembangkan kemampuan kerjanya dan gaya kepemimpinan demokratis ketika manajer utama Resto Khoja ingin menyelesaikan sebuah masalah Resto Khoja dengan menggunakan jawaban yang objektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Faidatul Muniroh, pada tahun 2017, dengan judul skripsi “Implementasi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik Tuban”, dengan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di PT. Industri Kemasan Semen Gresik Tuban?. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian berkaitan dengan

²⁰ Ahmad Najih, “Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Pada Resto Khoja Kota Semarang”, Skripsi (Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017).

gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya demokratik yaitu pemimpin yang selalu memotivasi karyawan dan melakukan pembinaan untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan serta hasil penelitian berkaitan dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil kinerja karyawan yang sudah sesuai dengan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Adina Nur Rahmani, pada tahun 2015, dengan judul skripsi "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015" dengan rumusan masalah yaitu bagaimanakah gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan cabang Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta? Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa branch manager Yayasan Nurul Hayat tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan laissez faire, serta bentuk-bentuk motivasi yang diberikan branch manager ialah menjalin hubungan personal yang baik kepada pegawai dan mitra kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama dengan pegawai,

²¹ Faidatul Muniroh, "Implemetasi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik Tuban", Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017)

memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memeberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).²²

Penelitian yang dilakukan oleh Reza Fikar Suardi, pada tahun 2017, dengan judul skripsi "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Kasus PKPIIA Lembaga Administrasi Negara (LAN)". Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepala PKP2A II LAN Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai senantiasa melakukan perannya sebagai peran pribadi (Interpersonal role), peran membuat keputusan (decision making), dan peran sumber Informasi (informational role) dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PKP2A II LAN Makassar.²³

Dari beberapa studi penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti mengemukakan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian pertama sama-sama membahas tentang gaya atau model kepemimpinan. Kemudian sama-sama menggunakan metode penelitian Kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya yaitu dari segi aspek. Penelitian ini dan 2 penelitian terdahulu sama-sama dari aspek ekonomi dan 2 lainnya dari aspek pendidikan. Kemudian pada penelitian terdahulu membahas tentang gaya

²² Adina Nur Rahmani, "Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta" Skripsi (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

²³ Reza Hafikar Suardi, "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PKP2A II Lembaga Administrasi Negara Makasar" Sakripsi (Makasar: Universitas Hasanuddin, 2017)

kepemimpinan yang diterapkan, namun pada penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan dalam perspektif Ekonomi Islam dan juga ada tambahan aspek mengenai penelitian disiplin kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Metode penelitian lapangan merupakan metode penelitian kualitatif yang dilakukan di tempat atau lokasi di lapangan.¹ Jenis penelitian lapangan ini digunakan untuk menemukan bagaimana gambaran kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja memengaruhi kinerja di Resto Alas Djati Ponorogo, dan bagaimana bentuk Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang ada pada Resto Alas Djati Ponorogo. Jadi, penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan dimaksudkan untuk memperoleh data yang valid tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo. Pendekatan penelitian pada skripsi ini yaitu peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang disajikan secara naratif dan tidak diangkakan. Dengan pendekatan ini peneliti melakukan analisis tentang kinerja karyawan,

¹ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 183.

gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada pada Resto Alas Djati Ponorogo perspektif Islam.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Resto Alas Djati Ponorogo yang beralamat di Jalan Mayjend Jl. D.I Panjaitan, Wetan Talang, Purbosuman, Ponorogo. Tempat ini dipilih karena Resto Alas Djati adalah tempat para karyawan bekerja. Menurut pengamatan peneliti bahwa pimpinan sering menegur karyawan yang belum disiplin setiap harinya. Dalam pengambilan keputusan pimpinan belum sepenuhnya menerima saran atau masukan yang diberikan karyawan, bahkan ada yang diabaikan. Seringnya terjadi komplain dari pelanggan karena ketidak konsistenan rasa masakan. Selain itu seringnya karyawan terlambat masuk kerja. Tidak hanya itu, karyawan juga sering tidak disiplin dan melanggar SOP.

3. Data dan Sumber Data

Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek. Data kualitatif amat bersifat subjektif, karenanya peneliti yang menggunakan data kualitatif, sesungguhnya harus berusaha sedapat mungkin untuk menghindari sikap subjektif yang dapat mengaburkan objektivitas data penelitian.²

Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

² M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 124.

- a. Gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam.
- b. Disiplin kerja yang ada di Resto Alas Djati Ponorogo.
- c. Dampak gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo.

Sedangkan untuk mendapatkan informasi atau data yang akan digunakan dalam penelitian ini membutuhkan sumber data. Sumber data adalah yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan, yaitu:

- a. Pemilik atau owner Resto Alas Djati Ponorogo.
- b. Bagian pengelola keuangan atau kasir Resto Alas Djati Ponorogo
- c. Karyawan bagian dapur Resto Alas Djati Ponorogo.
- d. Karyawan bagian servis Resto Alas Djati Ponorogo.
- e. Pembeli / *customer* Resto Alas Djati Ponorogo.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan, dan

perasaan. Metode observasi merupakan salah satu cara yang sangat baik untuk mengawasi perilaku subjek penelitian seperti perilaku dalam lingkungan (ruang), waktu, dan keadaan tertentu.³

Observasi dilakukan dengan cara peneliti melakukan observasi di lapangan dengan datang langsung ke Resto Alas Djati Ponorogo. Peneliti mengamati langsung tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo dalam perspektif Islam, serta hal-hal lain yang diperlukan dalam sumber data.

b. Wawancara

Wawancara penelitian kualitatif merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara kualitatif yaitu peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh suatu susunan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.⁴

Peneliti melakukan wawancara dengan berbagai pihak yang menjadi informan dalam penelitian ini. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik Resto Alas Djati Ponorogo, bagian pengelola keuangan atau kasir, karyawan bagian dapur, dan karyawan bagian servis. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk menggali dan mendapatkan data-data yang tepat terkait

³ Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 165.

⁴ *Ibid.*, 176.

Kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo perspektif Islam.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵ Dokumentasi pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambar penelitian tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam perspektif Islam pada Resto Alas Djati Ponorogo.

5. Teknik Pengolahan Data

Miles dan Huberman menegaskan, bahwa dalam penelitian kualitatif, data yang terkumpul melalui berbagai teknik pengumpulan data akan berbeda-beda. Pola analisis data yang digunakan dengan tiga kegiatan analisis data yang dilakukan secara serempak. Ketiga kegiatan tersebut yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan atau diverifikasikan.⁶

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 240.

⁶ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 408.

b. Data Display

Display adalah kumpulan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk display data dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan peristiwa atau kejadian di masa lampau.⁷

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir yang dilakukan dalam proses analisis data. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁸ Sehingga dapat ditarik hasil kesimpulan hasil dari penelitian yang dilakukan terkait kinerja karyawan, gaya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pada Resto Alas Djati Ponorogo.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah pengujian sistematis dari sesuatu untuk menetapkan bagian-bagiannya, hubungan antarkajian, dan hubungannya terhadap keseluruhan. Artinya, semua analisis data kualitatif akan mencakup penelusuran data, melalui catatan-catatan (pengamatan lapangan) untuk menemukan pola-pola budaya yang

⁷ Ibid., 409.

⁸ Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 124.

dikaji peneliti.⁹ Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan ini dengan menggunakan analisis data yang bersifat induktif. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu bermakna analisis yang dimulai dengan melakukan observasi spesifik menuju terbentuknya pola umum.¹⁰

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu peneliti mengamati permasalahan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang dilakukan pada Resto Alas Djati Ponorogo, yaitu gambaran kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo perspektif Islam, yang bersifat khusus. Kemudian menyederhanakan dengan memilah-milah data yang sesuai dengan fokus penelitian, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis. Hasil dari analisis tersebut kemudian ditarik kesimpulan tentang bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Resto Alas Djati Ponorogo, mengapa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo, dan bagaimana bentuk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo dalam meningkatkan kinerja karyawan.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 210.

¹⁰ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 188.

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data. Teknik pengecekan keabsahan data pada penelitian ini adalah:

a. Perpanjangan Pengamatan Penelitian

Perpanjangan pengamatan penelitian berarti peneliti kembali ke lapangan, untuk melakukan pengamatan di lokasi penelitian, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru.¹¹

Adanya perpanjangan pengamatan ini dilakukan agar hubungan peneliti dengan informan atau narasumber akan semakin terbentuk rapport, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi oleh informan.¹² Sehingga, data yang didapat sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Jadi, perpanjangan pengamatan ini digunakan peneliti untuk mendapat data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terkait Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo terutama dalam perspektif Islam.

b. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Sebagai bekal peneliti untuk

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 270.

¹² *Ibid.*, 271.

meningkatkan ketekunan dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian terdahulu atau dokumentasi-dokumentasi yang membahas terkait dengan Kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja di Resto Alas Djati Ponorogo terutama dalam perspektif Islam.¹³

Dengan meningkatkan ketekunan maka dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja khususnya kepemimpinan yang dilakukan oleh Resto Alas Djati Ponorogo terutama dalam perspektif Islam.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya.¹⁴



¹³ Ibid., 272.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 330.

BAB IV

KINERJA KARYAWAN DI RESTO ALAS DJATI PONOROGO

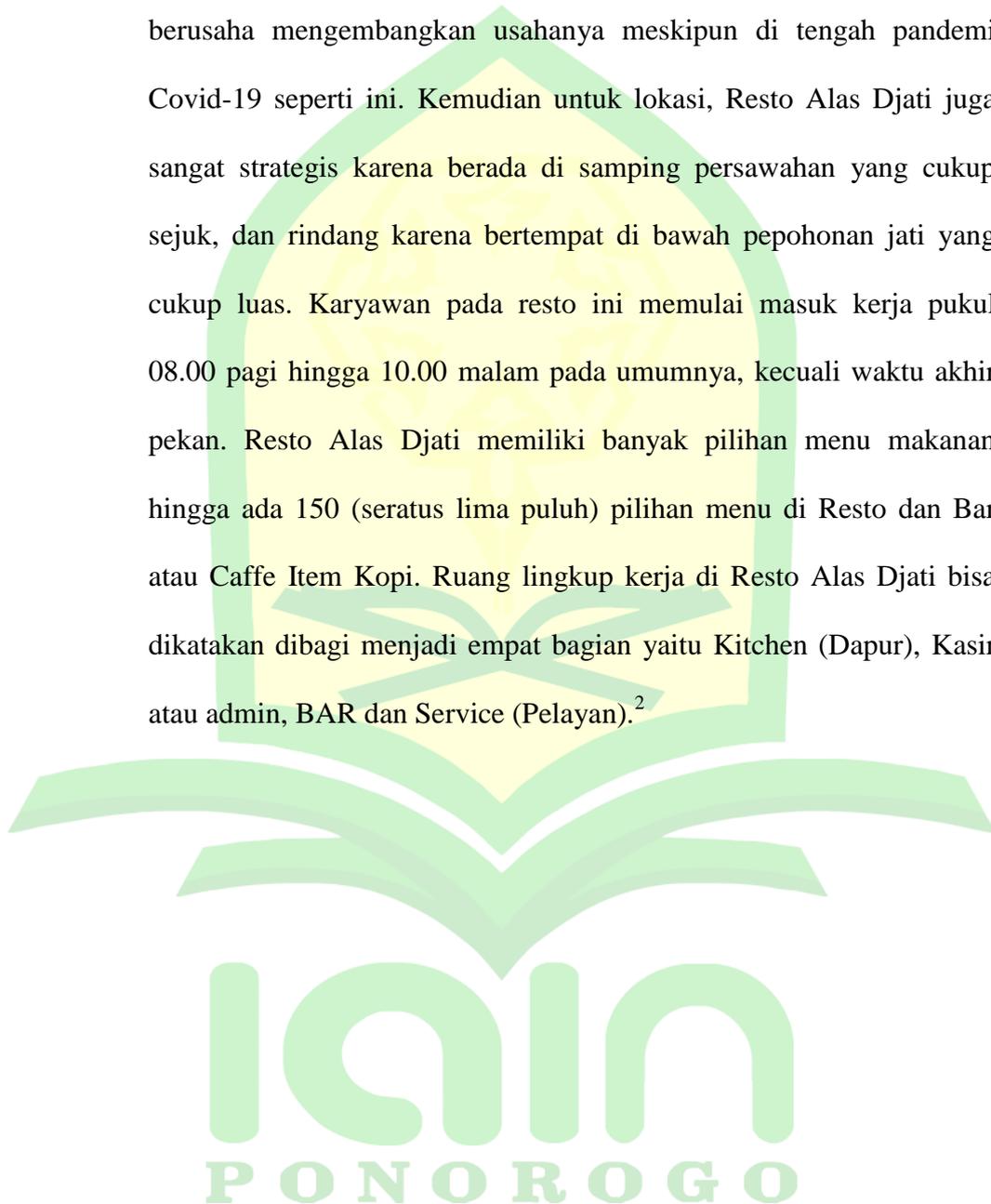
A. Deskripsi Resto Alas Djati Ponorogo

1. Sejarah Berdirinya Usaha

Resto Alas Djati adalah sebuah Usaha di bidang kuliner yang dapat dijadikan tempat bersantai untuk keluarga dilengkapi Kantor untuk meeting atau rapat yang klasik dan nyaman dengan nuansa pohon jejatian, sesuai dengan namanya. Pada awal berdirinya, ide usaha ini bukan dari resto melainkan coffee shop yang bernama Item Kopi yang kemudian berkembang ke resto. Resto Alas Djati menyajikan berbagai kuliner yang lebih dominan kepada masakan Nusantara. Bangunannya bernuansa klasik otentik khas Jawa, dilihat dari nama-nama tempat dimana para pembeli menikmati hidangannya yaitu Saung, Joglo, Pringgitan, dan Pawonan sebagai tempat memasaknya. Pemilik atau owner dari usaha Resto Alas Djati yang berdiri pada tahun 2019 lalu adalah Yudha Kusuma Wardhana. Visi dan misi yang dimiliki Resto Alas Djati adalah membuat sebuah tempat yang beda di kota Ponorogo. Menurut pemilik usaha, di Ponorogo belum ada tempat seperti Resto Alas Djati yang bisa (Outdoor), dapat digunakan untuk berbagai macam acara resmi misalnya lamaran, meeting,

wedding atau pernikahan dan acara-acara lainnya yang mampu menampung ratusan orang.¹

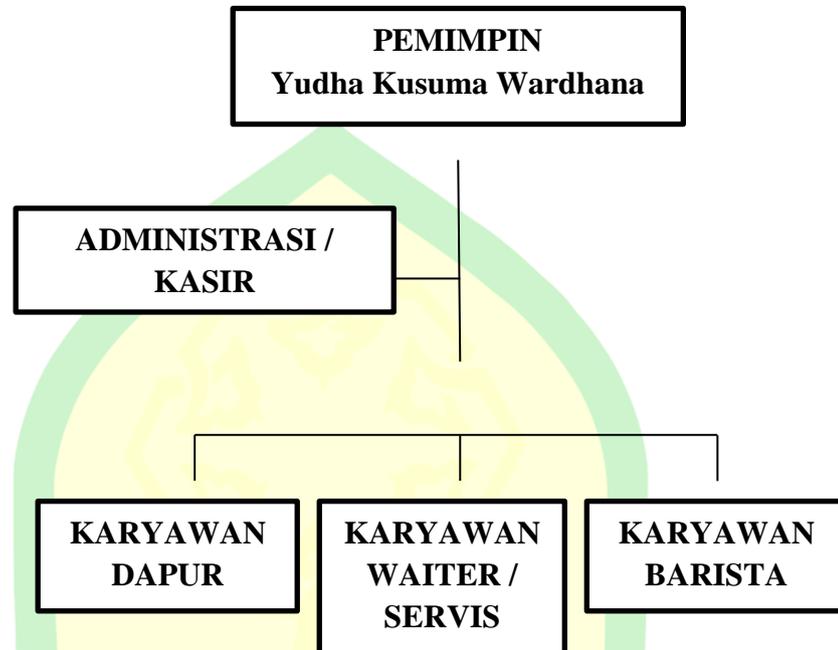
Sebagai Resto yang terbilang baru, Alas Djati terus menerus berusaha mengembangkan usahanya meskipun di tengah pandemi Covid-19 seperti ini. Kemudian untuk lokasi, Resto Alas Djati juga sangat strategis karena berada di samping persawahan yang cukup sejuk, dan rindang karena bertempat di bawah pepohonan jati yang cukup luas. Karyawan pada resto ini memulai masuk kerja pukul 08.00 pagi hingga 10.00 malam pada umumnya, kecuali waktu akhir pekan. Resto Alas Djati memiliki banyak pilihan menu makanan hingga ada 150 (seratus lima puluh) pilihan menu di Resto dan Bar atau Caffe Item Kopi. Ruang lingkup kerja di Resto Alas Djati bisa dikatakan dibagi menjadi empat bagian yaitu Kitchen (Dapur), Kasir atau admin, BAR dan Service (Pelayan).²



¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

² Ibid.,

2. Struktur Organisasi³



3. Job Description (Job Deskripsi)

Job deskripsi merupakan salah satu cara untuk membuat pekerjaan semakin efektif. Pembagian tugas yang diterapkan di Resto Alas Djati Ponorogoini berdasarkan dengan struktur organisasi yang ada adalah sebagai berikut :⁴

a. Pemimpin

- 1) Memastikan seluruh program pekerjaan terlaksana dengan baik
- 2) Menjadi pusat koordinasi

³ Ibid.,

⁴ Resto Alas Djati, *Dokumen*, 20 Oktober 2020.

- 3) Mengawasi supervisor serta mampu menyatukan seluruh visi dan misi supervisor agar tetap kompak
- 4) Mampu memberikan motivasi atau semangat kepada bawahannya
- 5) Mampu memimpin dengan baik seluruh karyawan yang ada di bawah wewenangnya
- 6) Memiliki rasa tanggung jawab pada seluruh pelanggan
- 7) Mampu mengelompokkan tiap individu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- 8) Mempekerjakan dan memberhentikan karyawan
- 9) Menyetujui serta mengelola anggaran
- 10) Merencanakan menu yang disajikan
- 11) Mempersiapkan acara dan event spesial
- 12) Memastikan bahwa standar kebersihan serta keamanan terpenuhi

b. Kepala Dapur

- 1) Merencanakan menu
- 2) Mengelola penyimpanan
- 3) Memesan bahan makanan dari *supplier*
- 4) Mengelola prosedur kebersihan dan kesehatan
- 5) Mengorganisir staff
- 6) Mengecek daftar pesanan barang ke gudang, sebagai *kitchen requisation* (Pengorderan barang untuk keperluan dapur)

- 7) Mengetik menu atau membuat menu untuk dijual oleh *waiter* atau staff *food and beverage product*.
- 8) Membuat rencana kerja tahunan sebagai *work target* atau *revenue* tahunan untuk menjadi tatanan pencapaian target dimasa mendatang.
- 9) Mengatur & mengawasi seluruh tugas-tugas *kitchen*, khususnya dalam proses pengadaan dan pengolahan makanan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan.
- 10) Mengawasi pelaksanaan tata kerja , keselamatan kerja, dan memenuhi kelengkapan atau atribut kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman.

c. Karyawan Dapur

- 1) Melakukan preparation untuk bagian dapur
- 2) Membuat masakan pesanan sesuai SOP
- 3) Melakukan order dan memastikan stock bahan baku sesuai kebutuhan
- 4) Menjaga peralatan masak dan kebersihan dapur
- 5) Menyiapkan *workstation* dapur dengan semua bahan yang dibutuhkan dan peralatan memasak
- 6) Mempersiapkan bahan untuk digunakan untuk masak (memotong dan mengupas sayuran, dll)
- 7) Memasak makanan dengan berbagai peralatan masak
- 8) Memastikan makanan dihiasi dengan betul sebelum disajikan

- 9) Menjaga dapur senantiasa bersih dan rapi
 - 10) Memastikan semua bahan, peralatan makanan dan dapur disimpan dengan benar siap dipakai
 - 11) Memeriksa kualitas bahan sebelum membuat makanan
 - 12) Memonitor semua stok dapur dan menyarankan kepada *Kitchen Head* untuk menempatkan pesanan ketika ada kekurangan atau stok sudah dibawah par level
- d. Admin / Kasir
- 1) Mengelola dan menyusun dokumen
 - 2) Berkoordinasi dengan staf administrasi dan divisi-divisi lain saat ada pertemuan
 - 3) Memastikan ketersediaan alat tulis kantor (ATK) sesuai dengan kebutuhan staff administrasi
 - 4) Mengelola data-data penting seperti statistik penjualan, kepegawaian dan lain-lain
 - 5) Menyusun laporan keuangan, perpajakan dan anggaran belanja
 - 6) Mengatur administrasi keuangan di restoran
 - 7) Mencatat dan memeriksa status data penjualan mana yang sudah masuk serta yang belum juga supaya mempermudah untuk menindaklanjuti kekurangannya.
 - 8) Menginput data penjualan sehari-hari dengan cermat benar dan juga cocok.

- 9) Buat penagihan serta menindak lanjuti pengiriman data penjualan harian.
- 10) Selesaiya memberikan informasi problem cacat (umpamanya masalah teknis penginputan/computer, keterlambatan data) pada Supervisor Adm. untuk ditindaklanjuti
- 11) Memeriksa kembali tiap-tiap data yang sudah di input supaya tidak terjadi kekeliruan

e. Barista

- 1) Meracik dan menyediakan minuman untuk para customer
- 2) Melayani setiap tamu yang berkunjung ke bar
- 3) Selalu menciptakan resep berbagai minuman yang baru dan mampu menghitung harga jual.
- 4) Bertanggung jawab atas pengadaan kebutuhan bahan, peralatan, dan garnish pada minuman yang akan disajikan.
- 5) Berkreasi dan menciptakan daya tarik kepada customer pada setiap minuman yang disajikan.
- 6) Membuat minuman sesuai dengan order dari tamu sesuai dengan service prosedur yang ditetapkan.
- 7) Membuat minuman sesuai dengan standard recipe
- 8) Turut mengawasi dan meningkatkan standard dengan kualitas yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

- 9) Melaksanakan opening & closing prosedur pekerjaan dengan akurat.
 - 10) Memahami dan menguasai pengetahuan mengenai minuman.
 - 11) Bertanggung-jawab atas kebersihan di area bar.
 - 12) Membuat *requisition* minuman untuk persediaan di bar untuk keperluan operasional dan mengontrol minuman dan buah-buah yang sudah rusak.
- f. Servis / *Waiters* (Pelayan)
- 1) Menyiapkan meja makan
 - 2) Membersihkan meja dan mengatur meja dengan posisi sesuai dengan kebutuhan.
 - 3) Memasang taplak meja dan menata perlengkapan alat-alat makan.
 - 4) Menghafalkan menu untuk hari tersebut
 - 5) Mempersiapkan mental dan alat bantu
 - 6) Menyapa tamu dan mengantarkan menuju meja tamu
 - 7) Mencatat pesanan tamu
 - 8) Mengorder pesanan ke dapur
 - 9) Mengantarkan pesanan menuju meja tamu
 - 10) Membersihkan meja tamu

4. *Standart Operating Procedure* (SOP) Resto Alas Djati⁵

- a. Servis / *Waiters* (Pelayan)

⁵ Resto Alas Djati, *Dokumen*, 15 November 2020.

- 1) Menyambut tamu dengan salam sesuai dengan waktu
- 2) Menanyakan sudah pesan tempat atau belum
- 3) Antarkan tamu ke meja sesuai dengan jumlah tamu
- 4) Menyerahkan menu dari sebelah kanan menu dengan tamu wanita terlebih dahulu
- 5) Sertakan menu-menu promo bila ada
- 6) Sambil memberikan waktu dalam menentukan makanan serta minuman yang akan dipesan oleh waiter / ss menyiapkan *captain order*
- 7) Yang pertama ditawarkan adalah menu promo bila ada
- 8) Yang kedua menu yang perlu di upsell yang datanya sudah didapat dari *kitchen / bar*
- 9) Yang ketiga yang ditawarkan adalah menu andalan resto
- 10) Setelah semua tercatat dengan baik pastikan untuk rivite order menghindari kesalahan dalam pencatatan
- 11) Persiapan dan Penyajian Pesanan
- 12) Sebelum orderan datang siapkan *plate* dan *cutteleries* sesuai dengan makanan yang dipesan
- 13) Siapkan *sauce salt and papper*
- 14) Pastikan makanan keluar sesuai dengan *time cooking* yang sudah ditentukan
- 15) Bila melebihi waktu, *crosscheck* ke departemen *kitchen*
- 16) Pastikan pesanan sesuai dengan nomor mejanya

- 17) Dan dahulukan pesanan sesuai dengan standarnya (Orang tua, anak-anak, wanita)
 - 18) Pastikan ke customer bahwa semua pesanan sudah disajikan dan tak lupa menanyakan apa lagi yang perlu dibantu
 - 19) Menanyakan kepada tamu apakah mereka sudah selesai menyantap makanan dan minuman
 - 20) Bila tamu sudah selesai dan mempersilakan, angkat semua piring dan gelas yang sudah kosong, tempat saus, *salt and papper*
 - 21) Pastikan untuk reorder / menawarkan *dessert* atau minuman yang lain
 - 22) Pastikan ke tamu apakah bill nya mau disiapkan sekarang atau tidak
 - 23) Menyerahkan bill
 - 24) Menanyakan kepada tamu tentang rasa dan pelayanan yang kita berikan untuk menjadi indikator kita tentang kepuasan tamu terhadap resto alas djati
 - 25) Bila ada keluhan, catat dan sampaikan kepada *leader* atau pimpinan untuk di tindaklanjuti
 - 26) Bila tamu pulang wajib untuk mengucapkan terimakasih
- b. *Kitchen* (Dapur)
- 1) Wajib berdoa bersama sebelum melakukan kegiatan kerja
 - 2) Wajib memakai seragam tiap hari kerja

- 3) Wajib memakai sepatu
 - 4) Izin libur dadakan dilakukan minimal 1 hari sebelumnya
 - 5) Menjaga kelengkapan peralatan dan perlengkapan kitchen atau dapur
 - 6) Jika melanggar, maka akan dikenakan sanksi ganti rugi terhadap barang yang hilang tersebut sesuai dengan nilainya
 - 7) Menghitung jumlah perstock harian dan menambahkannya yang dilaporkan kepada supervisor di masing-masing *leader section* dengan menuliskan pada form perstock harian
 - 8) Menghitung jumlah sisa perstock pada saat closing dengan mencatat *form report*
 - 9) Dilarang mengambil sendiri semua kemasan dan bahan baku
 - 10) Apabila ditemukan kelebihan kemasan pada outlet akan dikenakan sanksi
 - 11) Apabila ditemukan adanya bahan baku yang bukan dari kantor (bahan baku dari luar) maka akan dikenakan sanksi pemberhentian kerja
 - 12) Dilarang masuk ke dalam ruangan store kecuali acc supervisor
 - 13) Wajib menjaga kebersihan *section* area dapur / kitchen
- c. Barista
- 1) Hadir 10 menit sebelum waktu jam masuk yang sudah ditentukan

- 2) Mempersiapkan kelengkapan dan perlengkapan di BAR sebelum jam operasional
- 3) Memastikan area dan perlengkapan tetap bersih dan rapi sebelum memulai bekerja
- 4) Selalu *stand by* di bar untuk menerima order dari tamu
- 5) Membuat kopi dan minuman lain sesuai dengan resep yang sudah ditentukan
- 6) Membuat kopi dan minuman lain sesuai dengan pesanan customer
- 7) Mempersiapkan perlengkapan lain seperti gula, sendok, dll
- 8) Membersihkan area dan peralatan BAR setelah membuat kopi atau minuman
- 9) Sebelum pulang memastikan area dan perlengkapan BAR tetap bersih dan rapi
- 10) Pastikan grooming sesuai dengan standart
- 11) Memakai uniform dan apron sesuai dengan jadwal
- 12) Memakai minyak rambut dan *hairnet* atau bila memakai hijab sesuaikan dengan warna *uniform*
- 13) Memakai parfum dan pilih bau parfum yang *soft* jangan terlalu menyengat
- 14) Memakai sepatu dan kaos kaki

- 15) Cek *prepare* list yang sudah dibuat bila tidak ada tamu atau customer untuk memastikan ruangan dan semua instrumen di BAR dalam keadaan bersih

5. Daftar Menu di Resto Alas Djati Ponorogo⁶

Tabel 4.1

Daftar menu di Resto Alas Djati Ponorogo

1) Minuman

Menu	Harga	Menu	Harga
Espresso Based		Non Coffee	
Caramel Mocchiato	Rp. 20.000	Avocado	Rp. 20.000
Mint Latte	Rp. 20.000	Chococino	Rp. 20.000
Vanilla Latte	Rp. 20.000	Chocolate	Rp. 20.000
Green Matcha Latte	Rp. 20.000	Matcha Grentea	Rp. 20.000
Red Velvet Latte	Rp. 20.000	Red Velvet	Rp. 20.000
White Choco Latte	Rp. 20.000	Taro	Rp. 20.000
Milkshake		Es kuwut	Rp. 15.000
Avocado	Rp. 18.000	Es teller	Rp. 15.000
Chocolate	Rp. 18.000	Es timun	Rp. 10.000
Lychee	Rp. 18.000	Es teler durian	Rp. 30.000
Strawberry	Rp. 18.000	Sop buah	Rp. 15.000
Vanilla	Rp. 18.000	Es cream	Rp. 13.000

2) Makanan

⁶ Resto Alas Djati, *Dokumen*, 20 Oktober 2020.

Menu	Harga	Menu	Harga
Ayam Saos Asam Manis	Rp. 25.000	Nila Bakar	Rp. 8.000 / Ons
Ayam Saos Pedas Manis	Rp. 25.000	Nila Goreng	Rp. 8.000 / Ons
Ayam Saos Lada Hitam	Rp. 25.000	Gurame Bakar	Rp. 10.000 / Ons
Ayam Bakar Taliwang	Rp. 26.000	Gurame Goreng	Rp. 10.000 / Ons
Ayam Bakar Alas Djati	Rp. 25.000	Gurame Saos Asam Manis	Rp. 10.000 / Ons
Ayam Goreng	Rp. 25.000	Gurame Saos Pedas Manis	Rp. 10.000 / Ons
Bebek Bakar	Rp. 30.000	Gurame Saos Lada Hitam	Rp. 10.000 / Ons
Bebek Goreng	Rp. 30.000	Gurame Saos Padang	Rp. 10.000 / Ons
Bebek Betutu	Rp. 30.000	Fuyunghai Seafood	Rp. 28.000
Ayam Betutu	Rp. 27.000	Fuyunghai Ayam	Rp. 25.000
Ayam Kremes	Rp. 27.000	Sop Iga	Rp. 38.000
Nasi Goreng Seafood	Rp. 22.000	Sop Buntut	Rp. 38.000
Nasi Goreng Jawa	Rp. 17.000	Tomyam Ayam	Rp. 38.000
Nasi Goreng Buntut	Rp. 26.000	Tomyam Seafood	Rp. 40.000
		Buntut Bakar	Rp. 58.000

Mie Goreng / Rebus Seafood	Rp.21.000	Iga Bakar	Rp. 38.000
Mie Goreng / Rebus Ayam	Rp.22.000	Sapi Saos Lada Hitam	Rp. 38.000
Mie Goreng / Rebus Sapi	Rp. 17.000	Sapi Saos Asam Manis	Rp. 38.000
Chicken Ricebowl Sambel Terasi	Rp. 20.000	Sapi Saos Pedas Manis	Rp. 38.000
Chicken Ricebowl Blackpapper	Rp. 20.000	Bihun Goreng Seafood	Rp. 15.000
Chicken Ricebowl Saos Padang	Rp. 20.000	Bihun Goreng Sapi	Rp. 16.000
Kwetiauw Goreng Seafood	Rp. 22.000	Bihun Goreng Ayam	Rp. 13.000
Kwetiauw Goreng Sapi	Rp. 25.000	Chicken Steak Blackpapper	Rp. 26.000
Kwetiauw Goreng Ayam	Rp. 20.000	Chicken Steak Brown Sauce	Rp. 25.000

Sumber : Resto Alas Djati, Dokumen, 20 Oktober 2020.

6. Paparan Data

a. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Resto Alas Djati

Ponorogo

Kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Ada beberapa kriteria pemimpin sukses dalam sebuah organisasi, yaitu:

1) Ketika seorang pemimpin dicintai oleh bawahannya

Dari hasil pemaparan wawancara dengan saudari Vinna selaku karyawan bagian departemen Admin :⁷

"Pemimpin sangat baik sekali, beliau selalu menganggap seluruh karyawan sebagai keluarga tidak ada yang di bedakan dalam hal apapun dan selalu disamaratakan"

Sama halnya dengan pendapat Prastyo Ari selaku Kepala Bagian Dapur :⁸

"Terkadang perilaku pimpinan lembut dan kasih sayang kepada karyawannya dalam hal saat karyawan ada jam waktu istirahat dan makan, karena pimpinan akan memberikan hal apa saja dalam hal untuk konsumsi atau makan karyawan-karyawannya jadi bisa di bilang pimpinan tidak pelit"

Pemimpin di Resto Alas Djati Ponorogo sangat baik dan dekat dengan seluruh karyawannya. Beliau tidak mementingkan diri sendiri dan cenderung menganggap karyawan juga sebagai keluarga.

2) Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya

Dari hasil wawancara dengan Saudara Irfan Dwi selaku Kaptain Waiters :⁹

"Saya pernah memberikan saran untuk resto itu pada saat ada acara reservasi pernikahan, jadi dalam penataan meja itu saya pernah menyarankan begini-begini kemudian disetujui oleh

⁷ Hervina Aprilia, *Wawancara*, 06 Januari 2021

⁸ Prastyo Ari, *Wawancara*, 15 November 2020

⁹ Irfan Dwi, *Wawancara*, 15 November 2020

pemimpin. Bahkan saya mendapat tambahan insentif dari pemimpin karena dapat melakukan pekerjaan dengan baik"

Lain halnya paparan wawancara dengan saudara Prastyo Ari selaku Kepala Departemen Dapur :¹⁰

"Saya pernah menyarankan beberapa menu untuk resto pada saat awal pembukaan resto. Beberapa saran saya diterima namun juga ada yang tidak. Saya mendapat tambahan insentif gaji karena telah membantu resto dalam menyusun beberapa menu baru. Namun ada juga saran saya yang tidak diterima oleh resto misalnya dalam hal penambahan tim, tim marketing atau tim publisher demi untuk meningkatkan penjualan produk atau masakan di resto ini. Namun sayang sekali saran saya belum diterima."

Dalam hal menerima aspirasi dari bawahan pemimpin tidak sepenuhnya menerima. Ada yang diterapkan, ada yang masih dipertimbangan dan ada juga yang ditolak, atau bahkan diabaikan.

3) Pemimpin yang selalu bermusyawarah

Hasil wawancara dengan Pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo mas Yudha Kusuma Wardhana :¹¹

"Kalau ada masalah itu pasti ya, setiap hari sepertinya ada saja permasalahan yang muncul dan kendala. Entah itu permasalahan dalam karyawan, atau masalah pada operasional dapur dan lain sebagainya. Biasanya ketika ada masalah saya selalu mengumpulkan seluruh karyawan dan mencari jalan keluar bersama-sama. Jadi semua turut berpartisipasi menangani permasalahan itu tadi"

¹⁰ Prastyo Ari, *Wawancara*, 15 November 2020

¹¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

Pemimpin di Resto Alas Djati Ponorogo selalu mengadakan musyawarah ketika terjadi permasalahan di resto untuk dapat memecahkan masalah tersebut bersama dengan seluruh karyawan.

4) Tegas

Dari hasil wawancara dengan saudara Prastyo Ari selaku Kepala Departemen Dapur :¹²

"Pimpinan tegas dalam beberapa hal saja misalnya mengkoordinasi semua karyawan kalau mau ada acara atau event di resto, biasanya yang handle semua adalah pemimpin. Namun beliau tidak tegas terkadang dalam mengambil sikap kalau ada karyawan yang datang terlambat yang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat karyawan terlalu seenaknya melanggar peraturan tidak disiplin, tidak hanya masalah datang terlambat namun juga masalah lain"

Pemimpin hanya sering melakukan teguran lisan, dan kurang tegas dalam hal disiplin kerja. Hal tersebut menyebabkan para karyawan selalu mengulangi perbuatan melanggar atau tidak disiplin kepada aturan yang berlaku di resto.

Mujamil Qomar menjelaskan bahwa adapun ciri-ciri dari seorang pemimpin Islami, antara lain:

- 1) Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.

¹² Prastyo Ari, *Wawancara*, 06 Januari 2021

Menurut wawancara dengan saudara Prastyo Ari selaku Kepala Departemen Dapur :¹³

"Untuk pengetahuan dan kemampuan pimpinan kepada resto masih belum cukup karena pimpinan belum mempunyai pengalaman atau basic di bidang f n b contohnya saja seperti kelengkapan anggota resto masih kurang misalnya tim marketing tim publisher dll masih kurang. Seharusnya tim dalam sebuah resto harus lengkap agar strategi marketing berjalan dengan baik"

- 2) Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut hasil wawancara dengan saudara Hindhi Dwi selaku karyawan bagian departemen waiter :¹⁴

"Terkadang pimpinan bisa memahami karyawan dalam hal misalnya saat ada karyawan karena anak-anak sering lupa dan penataan dekorasi harus sesuai dengan apa yang di minta oleh customer jadi pimpinan terkadang harus mengingatkan kepada mereka melalui pengawasan yang teratur"

- 3) Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya.

Menurut hasil wawancara dengan saudara Riko Marga F. Selaku karyawan bagian departemen waiter :¹⁵

"Terkadang perilaku pimpinan lembut dan kasih sayang kepada karyawannya dalam hal saat karyawan ada jam waktu istirahat dan makan, karena pimpinan akan memberikan hal apa saja dalam hal untuk konsumsi atau

¹³ Prastyo Ari, *Wawancara*, 20 Januari 2021

¹⁴ Hindhi Dwi, *Wawancara*, 20 Januari 2021

¹⁵ Riko Marga F, *Wawancara*, 20 Januari 2021

makan karyawan-karyawannya jadi bisa di bilang pimpinan tidak pelit"

- 4) Bermusyawarah dengan para pengikut serta meminta pendapat dan pengalaman mereka.

Hasil wawancara dengan Pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo mas Yudha Kusuma Wardhana :¹⁶

"Kalau ada masalah itu pasti ya, setiap hari sepertinya ada saja permasalahan yang muncul dan kendala. Entah itu permasalahan dalam karyawan, atau masalah pada operasional dapur dan lain sebagainya. Biasanya ketika ada masalah saya selalu mengumpulkan seluruh karyawan dan mencari jalan keluar bersama-sama. Jadi semua turut berpartisipasi menangani permasalahan itu tadi"

Pemimpin selalu mengadakan musyawarah ketika terjadi permasalahan di Resto untuk dapat memecahkan masalah tersebut bersama dengan seluruh karyawan.

Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan keliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Resto Alas Djati Ponorogo cenderung bersikap sangat baik kepada seluruh karyawannya dan tidak mementingkan diri sendiri, serta menampung semua aspirasi bawahannya walaupun

¹⁶ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

tidak semua saran diterima, pemimpin juga selalu mengadakan musyawarah jika terdapat suatu masalah dalam resto. Hal yang kurang adalah dari segi ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

b. Disiplin Kerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan adalah :

1) Tujuan dan Kemampuan

Menurut hasil wawancara dengan Yudha Kusuma Wardhana selaku owner Resto Alas Djati Ponorogo¹⁷

"Saya menempatkan para karyawan sesuai dengan skill atau kemampuan mereka masing-masing, misalnya ada yang lulus dari smk jurusan kopi begitu saya beri tugas ke Bar atau ke item kopi, dan juga mungkin yang belum memiliki skill maka disini akan selalu di-training terlebih dahulu sekira dua minggu sampai benar-benar paham jobdiscnya agar pekerjaannya bisa maksimal."

Resto Alas Djati tidak memandang skill dari seluruh karyawannya karena terdapat training atau pelatihan ketika masuk kerja selama 2 minggu. Dan selain itu, pada Resto

¹⁷ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

juga sudah terdapat Jobdisc atau SOP dan peraturan lain yang memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2) Teladan Pimpinan

Menurut hasil wawancara dengan Saudara Riko Marga F. selaku karyawan bagian Departemen Waiters :¹⁸

"Sebenarnya untuk pengetahuan dan kemampuan pimpinan kepada resto masih belum cukup karena pimpinan belum mempunyai pengalaman atau basic di bidang f n b contohnya saja seperti kelengkapan anggota resto masih kurang misalnya tim marketing tim publisher dan lain-lain itu tidak ada. Namun beliau selalu menunjukkan sikap disiplin yang baik, walaupun juga kurang tegas kepada karyawannya".

Pemimpin sudah dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan yang ada di Resto Alas Djati Ponorogo. Namun sayang terkadang pemimpin kurang tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.

3) Balas Jasa

Menurut saudara Hindhi Dwi selaku karyawan bagian Departemen Waiters :¹⁹

"Disini gajinya masih dibawah Umk Ponorogo kak, namun ya standar dengan resto-resto lain lah. Apalagi disaat pandemi seperti itu gaji juga semakin dikurangi. Tidak hanya di resto ini namun semua pengusaha pasti juga seperti itu"

Menurut saudari Tutik selaku Kepala Admin :²⁰

¹⁸ Riko Marga F, *Wawancara*, 06 Januari 2021

¹⁹ Hindhi Dwi, *Wawancara*, 15 November 2020

"Disini kalau masalah gaji, seluruh kaptain atau ketua departemen pasti diberi gaji lebih. Karena kan memang tanggung jawabnya juga lebih dari karyawan biasa. Ada yang mendapat insentif lebih namun itu adalah hasil prestasi mereka masing-masing, kalau tidak berprestasi atau melakukan hal menonjol yang positif ya tidak mendapat penghargaan dari pemimpin. Namun juga disini gaji belum setara dengan UMK Ponorogo."

Gaji atau balas jasa di Resto Alas Djati Ponorogo kurang dari UMK yang berlaku di Kota Ponorogo. Namun, masih pada standar resto. Apalagi pada saat kondisi pandemi seperti ini dapat dipastikan seluruh pengusaha juga mengalami kondisi yang sama.

4) Keadilan

Menurut hasil wawancara dengan Saudara Rizal Hendy selaku karyawan Departemen Dapur:²¹

"Pemimpin selalu memperlakukan karyawannya dengan adil, beliau jika mempunyai sesuatu misalnya makanan selalu dibagi rata dengan semua karyawannya, kemudian tidak pernah pandang bulu jika karyawannya memiliki kesalahan tidak pernah membedakan dan sama rata hukumannya"

Lain halnya menurut hasil wawancara dengan Saudara Eby selaku karyawan bagian Departemen Waiters:²²

"Menurut saya adil sih setiap hari disini jika makan siang atau makan malam memang selalu sama semua menunya tidak ada yang dibeda-bedakan, kami semua mendapat

²⁰ Tutik, *Wawancara*, 15 November 2020

²¹ Rizal Hendy, *Wawancara*, 02 Januari 2021

²² Eby, *Wawancara*, 02 Januari 2021

perlakuan sama di mata pemimpin. Beliau sangat baik dan perhatian sekali dalam hal mengurus karyawan (konsumsi karyawan) setiap hari".

Pemimpin adil dalam memperlakukan karyawan, dan tidak membedakan dalam hal apapun. Beliau suka sekali berbagi, apalagi dalam hal konsumsi untuk seluruh karyawannya.

5) Waskat (Pengawasan Ketat)

Menurut pemaparan dari saudara Yessi selaku karyawan bagian Admin :²³

"Pemimpin tidak selalu mengawasi jalannya pekerjaan karena kita ada banyak departemen dan beliau juga memiliki pekerjaannya sendiri, jadi cuma melakukan pengawasan pada saat-saat tertentu saja. Jika ada kendala atau masalah baru menanganinya. Dan melakukan briefing di malam hari setiap selesai bekerja"

Pemimpin di Resto Alas Djati Ponorogo tidak selalu melakukan pengawasan kepada seluruh karyawannya karena area resto yang sangat luas namun beliau tetap memimpin briefing di malam hari sebelum resto tutup.

6) Sanksi Hukum

Menurut hasil wawancara dengan Yudha Kusuma Wardana selaku Pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo :²⁴

"Pernah ada disini karyawan yang terpaksa harus diberhentikan karena sering sekali melanggar peraturan dan

²³ Yessi, *Wawancara*, 02 Januari 2021

²⁴ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

tidak disiplin. Dia tidak hanya kurang dalam attitude namun juga sangat kurang dalam hal kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain yang menjadikan dia tidak bisa disiplin kerja secara maksimal. Ya ada 2 atau 3 orang yang seperti itu (Diberhentikan secara tidak hormat)"

Sanksi yang diberikan oleh pihak Resto Alas Djati Ponorogo dilakukan kepada karyawan yang melanggar peraturan secara fatal misalnya sangat kurang dalam sopan santun.

7) Ketegasan

Menurut wawancara dengan Saudara Riko Marga F.

25

"Pimpinan tegas dalam beberapa hal saja misalnya mengkoordinasi semua karyawan kalau mau ada acara atau event di resto, biasanya yang handle semua adalah pemimpin. Namun beliau tidak tegas terkadang dalam mengambil sikap kalau ada karyawan yang datang terlambat yang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat karyawan terlalu seenaknya melanggar peraturan tidak disiplin, tidak hanya masalah datang terlambat namun juga masalah lain".

Pemimpin hanya sering melakukan teguran lisan, dan kurang tegas dalam hal disiplin kerja. Hal tersebut menyebabkan para karyawan selalu mengulangi perbuatan melanggar atau tidak disiplin kepada aturan yang berlaku di resto.

8) Hubungan Kemanusiaan

²⁵ Riko Marga F, *Wawancara*, 02 Januari 2021

Hasil wawancara dengan Saudara Prastyo Ari selaku Kepala bagian Departemen Dapur²⁶

”Pernah sih terjadi cekcok bahkan sering sampai adu mulut antara karyawan satu dengan karyawan lain entah ada masalah pribadi atau masalah dalam pekerjaan. Namun hal tersebut tidak berlangsung lama dan cenderung baik-baik sendiri. Kalaupun berlangsung lama, hal itu akan diselesaikan dengan cara musyawarah bersama pada saat briefing hingga permasalahan dapat terpecahkan”

Pada Resto Alas Djati sering sekali terjadi cekcok atau permasalahan antar karyawan, namun permasalahan tersebut cepat selesai dan mereka semakin menjalin hubungan baik setiap harinya.

Menurut al-Hasyimi perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah.²⁷

1) Perilaku jujur

Dari hasil wawancara dengan saudara Prastyo Ari selaku Kepala Departemen Dapur :²⁸

“Disini memang sudah ada peraturan menggunakan bahan baku masakan sesuai dengan resep resto dan sudah diperhitungkan. Jadi, jika menyelewengkan maka akan ketahuan. Alhamdulillah belum pernah ada yang melakukan pelanggaran ketidakjujuran tersebut”

²⁶ Prastyo Ari, *Wawancara*, 15 November 2020

²⁷ Al-Hasyimi, *Akhlak Rasul Menurut Bukhari Muslim* (Jakarta: Gema Insani, 2009)

²⁸ Prastyo Ari, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

2) Pemberani

Menurut hasil wawancara dengan saudara Irfan

Dwi selaku Kaptain waiters :²⁹

“Saya sebagai kepala waiters harus bersikap tegas dalam membawahi tim satu departemen saya. Jika terdapat satu orang yang melanggar, atau kurang kompak pasti saya tegur dengan tegas agar dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.”

3) Menepati janji

Dari hasil wawancara dengan saudari Tutik,

selaku kepala departemen Admin :³⁰

“ Ya saya sebisa mungkin selalu menerapkan sikap tegas dan tanggung jawab mbak, misalnya jika dipercayai atau diamanahi oleh pimpinan sebagai kepala Admin ya saya berusaha melakukannya dengan baik, tidak mengingkari janji apalagi ini hubungannya dengan keuangan kan. Jadi saya sebisa mungkin untuk amanah dan dapat dipercaya.”

Disiplin kerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo kurang dalam hal menepati janji atau amanah. Karena belum maksimal dalam mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku, selalu diingatkan oleh pimpinan dalam hal kurang peduli terhadap lingkungan yang kotor dan seringnya datang bekerja terlambat atau tidak tepat waktu.

²⁹ Irfan Dwi, *Wawancara*, 06 Januari 2021

³⁰ Tutik, *Wawancara*, 20 Januari 2021

c. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta jangka waktu.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan Resto Alas Djati Yudha Kusuma Wardhana :³¹

“Kinerja karyawan yang ada disini memang masih kurang, apalagi dalam hal disiplin kerja. Masih sering sekali banyak melanggar peraturan, tidak mematuhi SOP, dan harus selalu diingatkan agar tidak mengulanginya lagi. Ya kinerja disini masih sekitar dibawah 70% lah. Namun ini masih jauh lebih baik daripada waktu resto awal buka dahulu. Ini sudah ada beberapa karyawan yang diberhentikan.”

Menurut Kasmir indikator penilaian prestasi kerja adalah:

1) Kualitas (Mutu)

Kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas atau mutu yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Menurut wawancara dengan saudara Irfan Dwi selaku Kaptain Waiters³²

"Saya pernah melanggar peraturan disiplin, yaitu salah mengembalikan HT dan kunci resto ke tempat semula. Hal tersebut terjadi karena kelalaian saya. Dan saya ditegur pemimpin karena kurang menjaga kebersihan area resto"

Pendapat lain menurut Eby selaku Karyawan Departemen Waiter³³

³¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

³² Irfan Dwi, *Wawancara*, 02 Januari 2021

"Saya pernah melakukan pelanggaran datang terlambat sekitar kurang lebih setengah jam karena saya ada keperluan pribadi. Pelanggaran lainnya adalah pernah memecahkan pot bunga diresto dan harus potong gaji"

Pendapat lain berbeda menurut Prastyo Ari selaku

Kepala Dapur³⁴

"Saya pernah melakukan pelanggaran peraturan datang terlambat dan diberi sanksi potong gaji sesuai berapa lama waktu terlambat. Selain itu saya juga pernah memecahkan gelas di bar dan harus menggantinya. Saya rasa itu karena kurang tingkat kesadaran dari para karyawan"

Kualitas kinerja karyawan di Resto Alas Djati bisa dikatakan masih kurang, dibuktikan dengan adanya banyak terjadi pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan resto yang menyebabkan kinerja kurang baik dan kualitas juga ikut serta kurang baik.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Hasil dari wawancara dengan pemimpin Resto Alas Djati³⁵ :

"Terkadang mereka tidak menyajikan menu masakan sesuai dengan resep, jadi misalnya memasak nasi goreng dengan takaran bumbu 1 sendok mereka hanya memberi setengah sendok, seperti itu misalnya saja. Jadi untuk rasa yang dihasilkan jelas berbeda sehingga sering sekali mendapat komplain dari pelanggan. Mereka seperti itu karena belum menghafal resep dengan baik pada buku. Kemudian faktor

³³ Eby, *Wawancara*, 02 Januari 2021

³⁴ Prastyo Ari, *Wawancara*, 02 Januari 2021

³⁵ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

lain adalah skill atau kemampuan memasak mereka berubah-ubah"

Menurut wawancara lain dari Ririn selaku pelanggan Resto Alas Djati Ponorogo :³⁶

"Saya memang senang sekali berkunjung kesini apalagi pada waktu akhir pekan bersama keluarga saya. Disini tempatnya nyaman dan sejuk sekali. Ya, karena banyak pohon jatinya ya. Waktu itu saya pesan masakan kwetiauw goreng, pada awal beli rasanya enak sekali, kemudian *repeat order* itu rasanya berubah-ubah biasanya itu gurih tapi malah berubah menjadi asin. Sayang sekali"

Sependapat dengan Ririn, berikut menurut Angel selaku pelanggan dari Resto Alas Djati Ponorogo :³⁷

"Saya sangat suka capcay disini, rasanya enak sekali waktu pertama kali saya beli. Namun suatu ketika saya beli terakhir kali waktu itu entah kenapa berubah menjadi asin sekali. Sayangnya juga terkadang tidak lengkap"

Dua masakan tersebut sering sekali terjadi komplain di Resto Alas Djati Ponorogo. Dari wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa rasa masakan di resto alas djati ponorogo tidak konsisten atau berubah-ubah.

Di Resto Aas Djati Ponorogo dahulunya memang sering sekali terjadi komplain dari pelanggan karena rasa masakan yang berubah-ubah dan tidak konsisten. Hal itu kemudian membuat pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo untuk membuatkan menu pada setiap masakan agar selalu

³⁶ Ririn, *Wawancara*, 28 Februari 2021

³⁷ Angel, *Wawancara*, 17 Februari 2021

terjaga, agar selalu sama rasa masakan yang disajikan. Dari hal tersebut barulah sedikit berkurang komplain-komplain dari pelanggan mengenai rasa masakan yang dihasilkan atau yang disajikan oleh karyawan dapur.

Kurangnya kualitas kinerja juga memengaruhi kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan di Resto Alas Djati terutama karyawan bagian departemen dapur.

3) Waktu (jangka waktu)

Menurut wawancara dengan saudara Irfan Dwi selaku Kaptain Waiters³⁸

"Saya pernah dikomplain oleh pelanggan karena terlambat dalam hal menyajikan masakan. Waktunya 20 menit namun bisa sampai lebih. Hal tersebut karena resto sedang ramai-ramainya. Dan ditambah lagi pernah ada miss komunikasi dengan karyawan dapur"

Sependapat dengan pernyataan diatas, saudara Hindhi Dwi selaku karyawan Waiters menyebutkan :³⁹

“Waktu itu terjadi miss komunikasi dan saya terlambat menyajikan menu masakan ditambah lagi salah menyajikan menu masakan. Hal tersebut membuat customer marah. Namun saya telah meminta maaf dan mengganti menu masakan yang dimintanya”

Berbeda pendapat dengan 2 karyawan diatas, Rizal Hendy selaku karyawan dapur menyebutkan :⁴⁰

³⁸ Irfan Dwi, *Wawancara*, 02 Januari 2021

³⁹ Hindhi Dwi, *Wawancara*, 02 Januari 2021

⁴⁰ Rizal Hendy S, *Wawancara*, 02 Januari 2021

“Iya saya pernah melakukan kesalahan karena terlambat menyajikan masakan. Waktu itu terjadi kendala di dapur dan keadaan resto juga ramai pengunjung. Jadi saya terlambat memasak masakannya. Namun untung saja kendala tersebut dapat cepat dihadapi dan diperbaiki.”

Ketepatan waktu atau jangka waktu sangat kurang sehingga menyebabkan komplain dari pelanggan, hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan di Resto Alas Djati masih kurang dalam hal ketepatan waktu.

4) Penekanan biaya

Penekanan biaya bisa disebut juga efektivitas. Menurut Wawancara dengan pemimpin Resto Alas Djati mas Yudha Kusuma Wardaana⁴¹

"Terkadang karyawan tidak efektif dalam menggunakan bahan baku di dapur, rasa masakan masih berubah-ubah, kemudian untuk tenaga juga mereka kurang maksimal. Dan juga terjadinya salah menyajikan masakan walaupun jarang terjadi. Hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya bahan baku yang terbuang / masalah penekanan biaya"

Ketidakefektifan penggunaan bahan baku di dapur resto menyebabkan banyaknya bahan baku yang terbuang atau juga bahan baku yang terlalu banyak tertimbun, hal tersebut dapat merugikan pihak resto. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Resto Alas Djati masih kurang.

⁴¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

5) Pengawasan

Faktor yang selanjutnya adalah pengawasan dari pemimpin. Dari hasil wawancara dengan Saudari Vinna selaku karyawan bagian Admin⁴² :

"Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terkadang dalam hal mengingatkan mengenai kebersihan resto, yang paling sering diingatkan adalah kepada departemen waiter untuk membersihkan area resto dan departemen dapur untuk membersihkan area dapur itu sendiri, dan kalau mengingatkan mengenai kedisiplinan misalnya bermain hp pada saat jam kerja berlangsung"

Kemudian pendapat dari Saudara Prastyo Ari selaku Kepala Dapur :⁴³

"Pemimpin kurang mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Jika terjadi masalah itu diselesaikan pada saat briefing seluruh karyawan pada malam hari di Resto"

Terdapat dua pendapat berbeda dari dua karyawan di atas. Pemimpin di Resto Alas Djati memang sesekali memantau keadaan lingkungan resto saja, dan tidak mengawasi kegiatan karyawan yang lain.

6) Hubungan antar karyawan

Menurut hasil pemaparan wawancara dengan Saudara Hindhi Dwi selaku karyawan Waiters :⁴⁴

⁴² Hervina Aprilia, *Wawancara*, 15 Novemebr 2020

⁴³ Prastyo Ari Widodo, *Wawancara*, 15 November 2020

"Saya pernah cekcok dengan teman sesama waiter karena adanya miss komunikasi pada saat bekerja, jadi saya sampai salah menyajikan orderan dari customer sehingga saya mendapat komplain dari pelanggan tersebut. Namun ya cekcoknya tidak lama, cuma adu mulut begitu saja nanti juga baik-baik sendiri kalau sudah ngobrol bersama lagi."

Pendapat lain menurut Pemimpin Resto Alas Djati

Yudha Kusuma Wardhana :⁴⁵

"Disini itu setiap hari peraturannya harus berkumpul satu tim dan berdoa untuk mengawali pekerjaan, jadi memang dibiasakan agar selalu berkomunikasi dan ada rasa kebersamaan dalam satu departemen itu, kalau untuk yang benar-benar kumpul seluruh departemen begitu ya setiap hari juga, pada malam hari selalu saya adakan briefing untuk sharing hal yang terjadi atau masalah yang terjadi pada hari ini. Tidak hanya pemecahan masalah dan pencarian solusi, briefing ini tujuannya juga untuk lebih mendekatkan mereka satu sama lain, ngobrol santai sehingga semakin terbentuk hubungan kerja yang baik setiap harinya".

Pada Resto Alas Djati sering sekali terjadi cekcok atau permasalahan antar karyawan, namun permasalahan tersebut cepat selesai dan mereka semakin menjalin hubungan baik setiap harinya.

Kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau prespektif syari'ah yaitu:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT.

⁴⁴ Hindhi Dwi, *Wawancara, 02 Januari 2021*

⁴⁵ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara, 20 Oktober 2020*

Menurut hasil wawancara dengan saudara Prastyo selaku Kepala Dapur adalah sebagai berikut :⁴⁶

"Alhamdulillah saya memang tidak pernah meninggalkan sholat 5 waktu di tempat kerja, dan resto juga menyiapkan fasilitas mushola baru-baru ini. Kalau dulu, mushola hanya bergabung dengan area dapur namun sekarang sudah di dirikan sendiri dan untuk umum. Maksudnya, customer juga bisa sholat di situ"

Wawancara dengan saudara Rizal Hendy selaku karyawan bagian Departemen Dapur⁴⁷

"Kami tidak ada peraturan khusus dari pemimpin untuk selalu sholat 5 waktu. Itu urusan pribadi masing-masing. Namun saya dan teman-teman insyaAllah selalu mengerjakannya walaupun sulit untuk tepat waktu"

2) Berbudi pekerti luhur.

Seperti yang dikemukakan oleh saudari Yessi selaku karyawan bagian Admin :⁴⁸

"Saya adalah karyawan bagian kasir. Jadi saya dipercaya untuk mengatur keuangan resto. Alhamdulillah tidak pernah ada kekeliruan atau ada kendala yang terjadi. Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang pimpinan percayakan kepada saya"

Sama halnya dengan pendapat dari saudara Benarda⁴⁹

"Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan karena saya merasa sudah dipercayai oleh pimpinan jadi saya sebisa mungkin tidak melakukan hal-hal yang tidak jujur dan hingga merugikan Resto"

⁴⁶ Prastyo Ari, *Wawancara*, 06 Januari 2021

⁴⁷ Rizal Hendy, *Wawancara*, 06 Januari 2021

⁴⁸ Yessi, *Wawancara*, 06 Januari 2021

⁴⁹ Benarda, *Wawancara*, 06 Januari 2021

3) Terampil.

Menurut saudara Prastyo Ari selaku Kepala Dapur⁵⁰

"Kebetulan saya memang D1, jadi saya memang memiliki skill dalam hal memasak dan kemudian saya diangkat menjadi head chef di resto alas djati karena memang saya memiliki kemampuan atau skill yang bisa dikatakan lebih dari tim saya"

Kemudian pendapat dari pimpinan Resto Alas Djati

Yuda Kusuma Wardhana⁵¹

"Memang di sini random ada yang sudah berpengalaman dan ada yang belum. Saya menempatkan mereka sesuai keahlian mereka masing-masing. Kalau ingin berpindah ke departemen lain mereka harus menjalani masa training kembali seperti yang dilakukan pada saat awal masuk bekerja. Masa training tersebut adalah 2 minggu"

Pada Resto Alas Djati Ponorogo, walaupun tidak ada aturan khusus yang mengatur dan mewajibkan serta mengedepankan ibadah di saat bekerja namun para karyawannya tetap memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya taat beribadah. Walaupun tidak semuanya, namun beberapa masih dapat berpikir bahwa apapun rezeki yang kita dapat datangnya adalah dari Allah

⁵⁰ Prastyo Ari Widodo, *Wawancara*, 06 Januari 2021

⁵¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

SWT. Seperti halnya paparan wawancara dengan Saudara Prastyo Ari selaku Kepala Dapur :⁵²

“Terkadang saya mengajak teman-teman untuk melakukan sholat dan tidak melupakan kewajiban sholat. Beberapa dari mereka ada yang merespon namun juga ada yang tidak. Saya juga terkadang diingatkan Pemimpin untuk selalu memotivasi sesama karyawan dan beliau menyampaikan nasihat-nasihat yang baik kepada saya maupun karyawan lain agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.”

Kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo dari segi hubungan antar karyawan sudah baik namun yang kurang adalah dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan pengawasan dari pimpinan terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat kesadaran rendah terhadap tanggung jawab pekerjaan

7. Analisis Data

a. Gaya Kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang di pimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari

⁵² Prastyo Ari Widodo, *Wawancara*, 06 Januari 2021

yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.⁵³

Kurang maksimalnya kinerja di Resto Alas Djati berdasarkan hasil wawancara adalah dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang kurang maksimal pula. Ada beberapa kriteria pemimpin sukses dalam sebuah organisasi, yaitu:⁵⁴

1) Ketika seorang pemimpin dicintai oleh bawahannya

Seorang pemimpin disamping harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas kepemimpinan, juga harus memiliki kemampuan untuk mengelola hati. Persoalan hati merupakan persoalan yang sangat penting karena pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang disertai dengan hati.

Pemimpin di Resto Alas Djati Ponorogo memang dikenal sangat baik dan dekat dengan seluruh karyawannya. Beliau tidak mementingkan diri sendiri dan cenderung menganggap karyawan juga sebagai keluarga. Terkadang perilaku pimpinan lembut dan kasih sayang kepada karyawannya dalam hal saat karyawan ada jam waktu istirahat dan makan, karena pimpinan akan memberikan hal apa saja dalam hal untuk konsumsi atau

⁵³ H. Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 82.

⁵⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 120-121.

makan karyawan-karyawannya jadi bisa di bilang pimpinan tidak pelit.

2) Pemimpin yang mampu menampung aspirasi bawahannya

Pemimpin yang baik dapat menerima kritik dari bawahannya. Jika pemimpin itu melakukan sesuatu yang baik, maka bawahan akan mendukungnya, tapi jika seorang pemimpin melakukan tindakan yang tidak baik, maka bawahan akan mengoreksinya.

Dalam hal menerima aspirasi dari bawahan, pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo tidak sepenuhnya menerima. Ada yang diterapkan dan ada juga yang tidak. Beliau selalu memertimbangkan terlebih dahulu saran apa yang disampaikan oleh bawahannya. Terkadang, menurut karyawannya saran tersebut baik untuk kemajuan resto namun pemimpin berpendapat lain.

3) Pemimpin yang selalu bermusyawarah

Musyawarah ditujukan untuk saling bertukar pendapat dan pemikiran. Dengan musyawarah, ada unsur penghargaan yang tersirat dari seorang pemimpin untuk menerima masukan-masukan dari para karyawan. Islam menganjurkan untuk membudayakan musyawarah antara sesama orang beriman.

Pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo selalu mengadakan musyawarah ketika terjadi permasalahan untuk dapat

memecahkan masalah tersebut bersama dengan seluruh karyawan. Maka dari itu setiap hari sebelum resto tutup, pemimpin selalu mengadakan briefing guna menyelesaikan permasalahan apa yang terjadi pada satu hari tersebut.

4) Tegas

Tipe pemimpin dalam Islam tidak otoriter, melainkan tegas dan bermusyawarah serta dicintai, walaupun perusahaan yang dipimpinnya bergerak dalam bidang ekonomi. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan landasan kecintaan, maka akan menghasilkan sesuatu yang optimal dan maksimal. Sehingga, harus diupayakan agar cinta dapat menjadi budaya perusahaan (corporate culture).

Pimpinan tegas dalam beberapa hal saja misalnya mengkoordinasi semua karyawan kalau mau ada acara atau event di resto, biasanya yang handle semua adalah pemimpin. Namun beliau tidak tegas terkadang dalam mengambil sikap kalau ada karyawan yang datang terlambat yang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat karyawan terlalu seenaknya melanggar peraturan tidak disiplin, tidak hanya masalah datang terlambat namun juga masalah lain.

Mujamil Qomar menjelaskan bahwa adapun ciri-ciri dari seorang pemimpin Islami, antara lain :⁵⁵

- 1) Memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lembaga atau organisasinya.

Untuk pengetahuan dan kemampuan pimpinan kepada resto masih belum cukup karena pimpinan belum mempunyai pengalaman atau basic di bidang food and baverage contohnya saja seperti kelengkapan anggota resto masih kurang misalnya tim marketing tim publisher dll masih kurang. Seharusnya tim dalam sebuah resto harus lengkap agar strategi marketing berjalan dengan baik.

- 2) Memahami kebiasaan dan bahasa orang yang menjadi tanggung jawabnya.

Terkadang pimpinan bisa memahami karyawan dalam hal misalnya saat ada karyawan karena anak-anak sering lupa dan penataan dekorasi harus sesuai dengan apa yang di minta oleh customer jadi pimpinan terkadang harus mengingatkan kepada mereka melalui pengawasan yang teratur.

- 3) Bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap bawahannya, agar orang lain simpatik kepadanya.

Perilaku pimpinan lembut dan kasih sayang kepada karyawannya dalam hal saat karyawan ada jam waktu istirahat

⁵⁵ Dr. Rahmat Hidayat, MA. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI, 2018). 332

dan makan, karena pimpinan akan memberikan hal apa saja dalam hal untuk konsumsi atau makan karyawan-karyawannya jadi bisa di bilang pimpinan tidak pelit.

- 4) Bermusyawarah dengan para pengikut serta meminta pendapat dan pengalaman mereka.

Biasanya ketika ada masalah pemimpin selalu mengumpulkan seluruh karyawan dan mencari jalan keluar bersama-sama. Jadi semua turut berpartisipasi menangani permasalahan yang ada.

Jadi kesimpulannya, pemimpin selalu mengadakan musyawarah ketika terjadi permasalahan di Resto untuk dapat memecahkan masalah tersebut bersama dengan seluruh karyawan.

- 5) Mempunyai power dan pengaruh yang dapat memerintah serta mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan control pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan keliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencengah kemungkaran.

Pemimpin selalu mengingatkan mengenai kekeliruan yang terjadi pada karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo, namun hanya teguran lisan saja tidak sampai bertindak tegas dalam menghadapinya. Beliau kurang memiliki power dan pengaruh

agar para karyawannya tunduk kepada pemimpin dan mengurangi perilaku tidak terpuji (melanggar peraturan)

Jadi, gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dilihat dari kriteria pemimpin Islam yang sukses, pemimpin belum mampu menampung semua aspirasi dari bawahan dan kurang tegas terhadap karyawannya yang sering melanggar aturan. Pemimpin perlu lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengatur bawahan, memahami karakter dari setiap karyawannya dalam hal ketegasan, serta bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap seluruh bawahannya.

b. Disiplin Kerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan adalah :⁵⁶

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

⁵⁶ Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) 247.

kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Pemimpin menempatkan para karyawan sesuai dengan skill atau kemampuan mereka masing-masing, misalnya ada yang lulus dari smk jurusan kopi begitu di beri tugas ke Bar atau ke item kopi, dan juga mungkin yang belum memiliki skill maka disini akan selalu di-training terlebih dahulu sekira dua minggu sampai benar-benar paham jobdiscnya agar pekerjaannya bisa maksimal.

Jadi, di Resto Alas Djati tidak memandang skill dari seluruh karyawannya karena terdapat training atau pelatihan ketika masuk kerja selama 2 minggu. Dan selain itu, pada Resto juga sudah terdapat Jobdisc atau SOP dan peraturan lain yang memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus selalu memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya karena dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun

akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pada Resto Alas Djati Ponorogo, menurut beberapa wawancara dari karyawan menyatakan bahwa sebenarnya untuk pengetahuan dan kemampuan pimpinan kepada resto masih belum cukup karena pimpinan belum mempunyai pengalaman atau basic di bidang food and beverage contohnya saja seperti kelengkapan anggota resto masih kurang misalnya tim marketing tim publisher dan lain-lain itu tidak ada. Namun beliau selalu menunjukkan sikap disiplin yang baik, walaupun juga kurang tegas kepada karyawannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, pemimpin sudah dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan yang ada di Resto Alas Djati Ponorogo. Namun sayang terkadang pemimpin kurang tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Pada Resto Alas Djati Ponorogo terkait penggajian memang masih dibawah Umk Ponorogo, namun standar

dengan resto-resto lain. Apalagi disaat pandemi gaji juga semakin dikurangi. Tidak hanya di resto ini namun semua pengusaha pasti juga seperti keadaan sekarang ini. Dan untuk seluruh kaptain atau ketua departemen pasti diberi gaji lebih. Karena memang tanggung jawabnya juga lebih dari karyawan biasa. Ada yang mendapat insentif lebih namun itu adalah hasil prestasi mereka masing-masing, kalau tidak berprestasi atau melakukan hal menonjol yang positif tidak mendapat penghargaan dari pemimpin. Namun juga di Resto Alas Djati Ponorogo gaji belum setara dengan UMK Ponorogo.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji atau balas jasa di Resto Alas Djati Ponorogo kurang dari UMK yang berlaku di Kota Ponorogo. Namun, masih pada standar resto. Apalagi pada saat kondisi pandemi seperti ini dapat dipastikan seluruh pengusaha juga mengalami kondisi yang sama.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

Pemimpin selalu memperlakukan karyawannya dengan adil, beliau jika mempunyai sesuatu misalnya makanan selalu dibagi rata dengan semua karyawannya, kemudian tidak pernah pandang bulu jika karyawannya memiliki kesalahan tidak pernah membeda-bedakan dan sama rata hukumannya. Pemimpin juga adil misalnya dalam hal makan siang atau makan malam memang selalu sama semua menunya tidak ada yang dibeda-bedakan, karyawan semua mendapat perlakuan sama di mata pemimpin. Beliau sangat baik dan perhatian sekali dalam hal mengurus karyawan (konsumsi karyawan) setiap hari.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja para bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan kerja karyawan karena dengan waskat karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Di Resto Alas Djati Ponorogo pemimpin tidak selalu mengawasi jalannya pekerjaan karena kita ada banyak departemen dan beliau juga memiliki pekerjaannya sendiri,

jadi cuma melakukan pengawasan pada saat-saat tertentu saja. Jika ada kendala atau masalah baru menanganinya. Dan melakukan briefing di malam hari setiap selesai bekerja.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman tersebut harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Pernah ada di Resto Alas Djati Ponorogo karyawan yang terpaksa harus diberhentikan karena sering sekali melanggar peraturan dan tidak disiplin. Dia tidak hanya kurang dalam attitude namun juga sangat kurang dalam hal kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain yang menjadikan dia tidak bisa disiplin kerja secara maksimal. Ada 2 atau 3 orang yang seperti itu (Diberhentikan secara tidak hormat). Jadi, sanksi hukum tegas tidak selalu berlaku kepada karyawan yang melanggar. Jika pelanggaran ringan maka hanya dikenai sanksi teguran lisan saja namun jika dirasa sudah melakukan pelanggaran berat maka akan diberhentikan secara tidak hormat.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Di Resto Alas Djati Ponorogo, pimpinan tegas dalam beberapa hal saja misalnya mengkoordinasi semua karyawan jika akan ada acara atau event di resto, biasanya yang handle semua adalah pemimpin. Namun beliau tidak tegas terkadang dalam mengambil sikap kalau ada karyawan yang datang terlambat yang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal tersebut membuat karyawan terlalu seenaknya melanggar peraturan tidak disiplin, tidak hanya masalah datang terlambat namun juga masalah lain.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertical

maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Pernah terjadi cekcok bahkan sering sampai adu mulut antara karyawan satu dengan karyawan lain entah ada masalah pribadi atau masalah dalam pekerjaan. Namun hal tersebut tidak berlangsung lama dan cenderung baik-baik sendiri. Walaupun berlangsung lama, hal itu akan diselesaikan dengan cara musyawarah bersama pada saat briefing hingga permasalahan dapat terpecahkan.

Jadi, walaupun sering terjadi masalah antara hubungan karyawan satu dengan karyawan lain mereka tetap mencoba memperbaiki secepat mungkin sehingga tidak merembet ke pekerjaan yang mereka jalani.

Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya.

Menurut al-Hasyimi perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh, yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah:⁵⁷

1) Perilaku jujur

Perilaku jujur adalah selalu berkata dengan benar dan berperilaku sesuai dengan kenyataan atau realita yang dilihat oleh orang yang mengatakannya meskipun orang lain tidak mengetahuinya.

Di Resto Alas Djati Ponorogo memang sudah ada peraturan menggunakan bahan baku masakan sesuai dengan resep resto dan sudah diperhitungkan. Jadi, jika menyelewengkan maka akan ketahuan. Menurut pengakuan beberapa karyawan, belum pernah ada yang melakukan pelanggaran ketidakjujuran tersebut. Jadi bisa disimpulkan karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo memiliki tingkat kejujuran tinggi.

2) Pemberani

Pemberani adalah suatu perilaku yang berani menyuarakan kebenaran, membela ajaran dan aqidah Islam walaupun harus menghadapi konsekuensi yang sangat berat. Hal ini berarti dalam bekerja harus berani membela mana yang benar dan membela segala aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi walaupun harus menghadapi segala rintangan atau konsekuensi yang berat.

⁵⁷ Al-Hasyimi, *Ahlak Rasul Menurut Bukhari Muslim* (Jakarta: Gema Insani, 2009)

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menjabat sebagai kepala departemen, mereka mengaku harus bersikap tegas dalam membawahi tim satu departemen. Jika terdapat satu orang yang melanggar, atau kurang kompak pasti mereka tegur dengan tegas agar dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Mereka harus berani melakukannya karena dalam satu tim tersebut berbeda-beda usianya bahkan ada yang lebih tua dari kepala departemen tersebut. Namun tindak tegas tetap dilakukan oleh para kepala departemen.

3) Menepati janji

Menepati Janji adalah melakukan apa yang wajib bagi seorang hamba berupa menjaga dan menunaikan janji, baik janji itu tertulis secara resmi maupun berupa ucapan atau bukan merupakan sesuatu yang disepakati, akan tetapi sudah menjadi sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tuntunan fitrah, akal sehat dan nurani yang hidup.

Dari hasil wawancara dengan kepala bagian departemen admin, ia mengaku sebisa mungkin selalu menerapkan sikap tegas dan tanggung jawab, misalnya jika dipercayai atau diamanahi oleh pimpinan sebagai kepala Admin ya beliau berusaha melakukannya dengan baik, tidak mengingkari janji

apalagi hubungannya dengan keuangan. Jadi sebisa mungkin untuk amanah dan dapat dipercaya.⁵⁸

Disiplin kerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo belum maksimal dalam mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku, selalu diingatkan oleh pimpinan dalam hal kurang peduli terhadap lingkungan yang kotor dan seringnya datang bekerja terlambat atau tidak tepat waktu. Sehingga masih perlu untuk ditingkatkan lagi dalam hal menepati janji. Kurangnya kinerja karyawan yang ada di resto membuktikan bahwa beberapa karyawan kurang memenuhi dengan baik kewajiban atau tanggung jawab yang dilakukannya sebagai karyawan dengan dasar SOP yang berlaku.

c. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Pimpinan Resto Alas Djati Yudha Kusuma Wardhana menyebutkan, kinerja karyawan yang ada di Resto Alas Djati memang masih kurang, apalagi dalam hal disiplin kerja. Masih sering sekali banyak melanggar peraturan, tidak mematuhi

⁵⁸ Tutik, *Wawancara*, 20 Januari 2021

SOP, dan harus selalu diingatkan agar tidak mengulanginya lagi, masih sekitar dibawah 70% kinerja karyawan dari Resto Alas Djati.⁵⁹

Menurut Kasmir indikator penilaian prestasi kerja adalah :⁶⁰

1) Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di man proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

Pada Resto Alas Djati Ponorogo masih sering terjadi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja terutama terkait kedatangan kerja. Jadi kualitas kinerja karyawan di Resto Alas Djati masih kurang dibuktikan dengan adanya banyak terjadi pelanggaran peraturan yang

⁵⁹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020.

⁶⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016) 208.

dilakukan oleh karyawan resto yang menyebabkan kinerja kurang baik dan kualitas juga ikut serta kurang baik.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dikaitkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

Di Resto Aas Djati Ponorogo dahulunya memang sering sekali terjadi komplain dari pelanggan karena rasa masakan yang berubah-ubah dan tidak konsisten. Hal itu kemudian membuat pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo untuk membuat menu pada setiap masakan agar selalu terjaga, agar selalu sama rasa masakan yang disajikan. Dari hal tersebut barulah sedikit berkurang komplain-komplain dari pelanggan mengenai rasa masakan yang dihasilkan atau yang disajikan oleh karyawan dapur.

Dari hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurangnya kualitas kinerja juga memengaruhi kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan di Resto Alas Djati terutama karyawan bagian departemen dapur.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat terselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya semakin kurang baik.

Beberapa karyawan pernah mengalami komplain dari pelanggan karena keterlambatan datangnya makanan dan adanya miss komunikasi dengan karyawan departemen

lainnya, hal tersebut melebihi atau melanggar jangka waktu yang seharusnya.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo ketepatan waktu atau jangka waktu sangat kurang sehingga menyebabkan komplain dari pelanggan, hal tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan masih kurang dalam hal ketepatan waktu.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

Oleh karena itu, perlakuan efektifitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini terkait untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

Pemimpin Resto Alas Djati mas Yudha Kusuma Wardaana menyebutkan bahwa terkadang karyawan tidak efektif dalam menggunakan bahan baku di dapur, rasa masakan masih berubah-ubah, kemudian untuk tenaga juga mereka kurang maksimal. Dan juga terjadinya salah menyajikan masakan walaupun jarang terjadi. Hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya bahan baku yang terbuang / masalah penekanan biaya.

5) Pengawasan

Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin Resto Alas Djati Ponorogo terkadang mengingatkan mengenai kebersihan resto, yang paling sering diingatkan adalah kepada departemen waiter untuk membersihkan area resto dan departemen dapur untuk membersihkan area dapur itu sendiri, dan kalau mengingatkan mengenai kedisiplinan misalnya bermain hp pada saat jam kerja berlangsung. Pemimpin kurang mengawasi jalannya pekerjaan yang

dilakukan oleh karyawannya. Jika terjadi masalah itu diselesaikan pada saat briefing seluruh karyawan pada malam hari di Resto. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin di Resto Alas Djati Ponorogo masih kurang.

6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

Pemimpin Resto Alas Djati Yudha Kusuma Wardhana menyebutkan bahwa di Resto Alas Djati Ponorogo setiap hari peraturannya harus berkumpul satu tim dan berdoa untuk mengawali pekerjaan, jadi memang dibiasakan agar selalu berkomunikasi dan ada rasa kebersamaan dalam satu departemen itu, kalau untuk yang benar-benar kumpul seluruh departemen dilakukan setiap hari juga, pada malam hari selalu di adakan briefing untuk sharing hal yang terjadi atau masalah yang terjadi pada hari ini. Tidak hanya pemecahan masalah dan pencarian solusi,

briefing ini tujuannya juga untuk lebih mendekatkan mereka satu sama lain, ngobrol santai sehingga semakin terbentuk hubungan kerja yang baik setiap harinya. Jadi kesimpulannya adalah terjalin hubungan yang baik antar karyawan walaupun terkadang terjadi cekcok atau kendala.⁶¹

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁶²

Kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau prespektif syari'ah yaitu:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan fundamen kepribadian yang dapat menghasilkan pekerja yang bertanggung jawab.

Beberapa karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo (tidak semua karyawan) diantaranya tidak pernah meninggalkan sholat lima waktu di tempat kerja, dan resto juga menyiapkan fasilitas mushola baru-baru ini. Sebelumnya, mushola hanya bergabung dengan area dapur namun sekarang sudah di dirikan sendiri dan untuk umum.

⁶¹ Yudha Kusuma Wardhana, *Wawancara*, 20 Oktober 2020

⁶² Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 233.

Maksudnya, customer juga bisa sholat di tempat itu. Walaupun tidak ada peraturan khusus dari pemimpin untuk selalu sholat lima waktu. Itu urusan pribadi masing-masing. Namun beberapa dari karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo mengerjakannya walaupun sulit untuk tepat waktu.

- 2) Berbudi pekerti luhur. Iman seorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo selalu bertanggung jawab atas apa yang pimpinan percayakan kepada mereka. Mereka selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di lakukan karena merasa sudah dipercayai oleh pimpinan jadi sebisa mungkin tidak melakukan hal-hal yang tidak jujur dan hingga merugikan Resto. Walaupun diantaranya masih saja ada kendala.

- 3) Terampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (skill) dalam bidang tugas yang dihadapinya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa di Resto Alas Djati Ponorogo ada yang sudah berpengalaman dan ada yang belum. Pemimpin menempatkan mereka sesuai keahlian mereka masing-masing. Kalaupun ingin berpindah ke departemen lain mereka harus menjalani masa training kembali seperti yang dilakukan pada saat awal masuk bekerja. Masa training tersebut adalah dua minggu lamanya, diharapkan seluruh karyawan dapat memahami job deskripsi dengan baik terlebih dahulu.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

- 1) Niat bekerja karena Allah
- 2) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- 3) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat.
- 4) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan.
- 5) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Pada Resto Alas Djati Ponorogo, walaupun tidak ada aturan khusus yang mengatur dan mewajibkan serta mengedepankan ibadah di saat bekerja namun para karyawannya tetap memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya taat beribadah. Walaupun tidak semuanya, namun beberapa masih dapat berpikir bahwa apapun rezeki yang kita dapat datangnya adalah dari Allah SWT. Seperti halnya paparan wawancara dengan Saudara Prastyo Ari selaku Kepala Dapur yang menyebutkan bahwa terkadang ia mengajak teman-teman untuk melakukan sholat dan tidak melupakan kewajiban sholat. Beberapa dari mereka ada yang merespon namun juga ada yang tidak. Saya juga terkadang diingatkan Pemimpin selalu memotivasi sesama karyawan dan beliau menyampaikan nasihat-nasihat yang baik kepada karyawan baru maupun karyawan lain agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo belum maksimal. Dari keenam indikator kinerja, segi hubungan antar karyawan sudah baik namun yang perlu ditingkatkan lagi adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan pengawasan terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat kesadaran rendah terhadap tanggung jawab pekerjaan serta kemandirian karyawan yang sedikit banyak masih sangat bergantung kepada pimpinan. Kinerja Karyawan perlu

meningkatkan keterampilan dan kesadaran mereka yang masih kurang memahami dan mematuhi job deskripsi / SOP.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

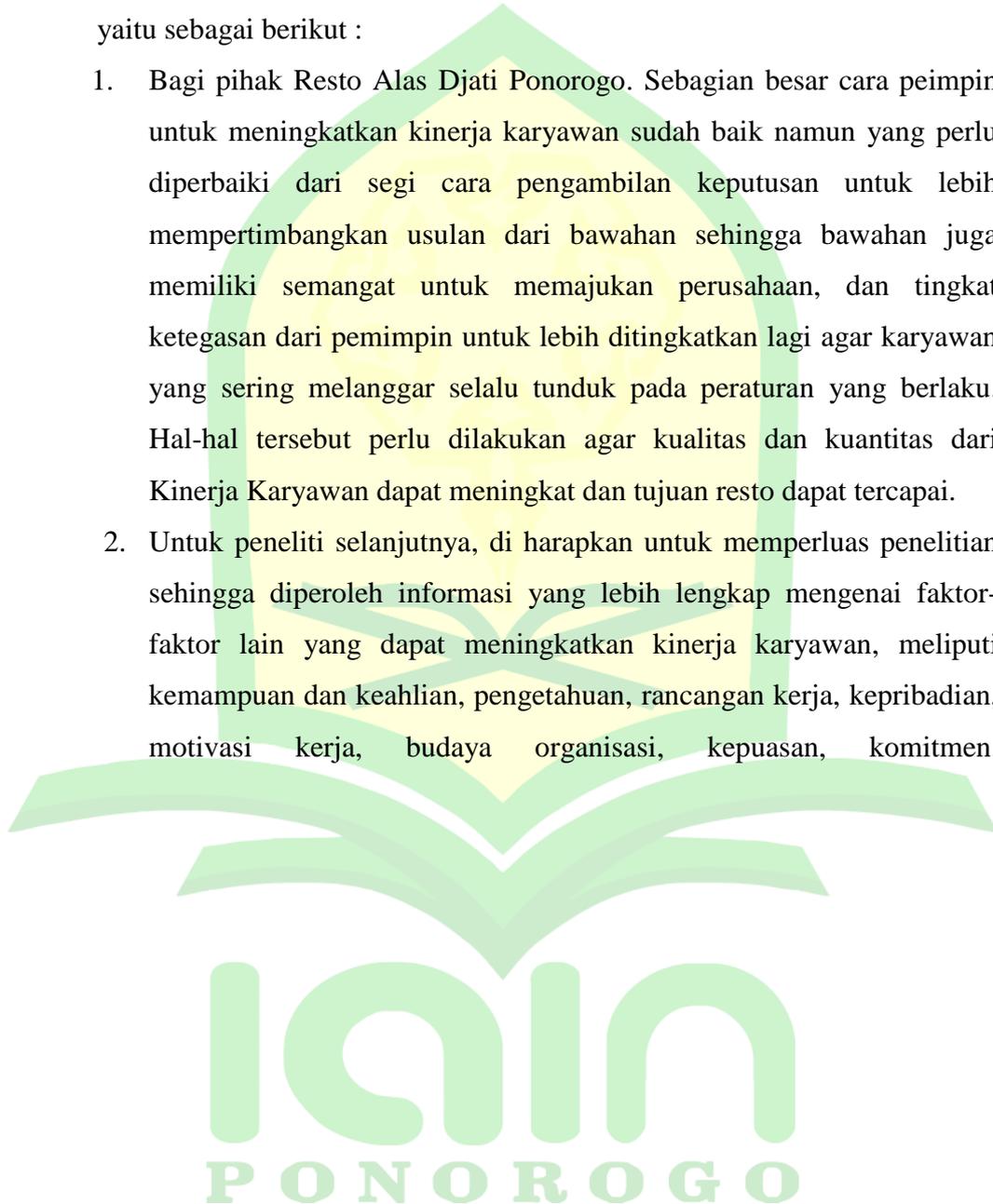
1. Gaya kepemimpinan di Resto Alas Djati Ponorogo dilihat dari kriteria pemimpin Islam yang sukses, pemimpin belum mampu menampung semua aspirasi dari bawahan dan kurang tegas terhadap karyawannya yang sering melanggar aturan di Resto Alas Djati Ponorogo. Gaya kepemimpinan perlu lebih meningkatkan kemampuan dalam hal mengatur bawahan, memahami karakter dari setiap karyawannya dalam hal ketegasan, serta bermuamalah dengan lembut dan kasih sayang terhadap seluruh bawahannya.
2. Disiplin Kerja di Resto Alas Djati Ponorogo belum maksimal. Karyawan belum maksimal dalam mematuhi peraturan dan SOP yang berlaku, selalu diingatkan oleh pimpinan dalam hal kurang peduli terhadap lingkungan yang kotor dan seringnya datang bekerja terlambat atau tidak tepat waktu. Disiplin Kerja masih perlu untuk ditingkatkan lagi dalam hal menepati janji. Kurangnya kinerja karyawan yang ada di Resto membuktikan bahwa beberapa karyawan kurang memenuhi dengan baik kewajiban atau tanggung jawab yang dilakukannya sebagai karyawan dengan dasar SOP yang berlaku.
3. Kinerja karyawan di Resto Alas Djati Ponorogo belum maksimal. Dari keenam indikator kinerja bisa dari segi hubungan antar karyawan sudah baik namun yang perlu ditingkatkan lagi adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, dan pengawasan terutama untuk karyawan yang memiliki tingkat kesadaran rendah terhadap tanggung jawab pekerjaan serta kemandirian karyawan yang sedikit banyak masih sangat bergantung kepada pimpinan. Kinerja

Karyawan perlu meningkatkan keterampilan dan kesadaran mereka yang masih kurang memahami dan mematuhi job deskripsi / SOP.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak Resto Alas Djati Ponorogo. Sebagian besar cara peimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah baik namun yang perlu diperbaiki dari segi cara pengambilan keputusan untuk lebih mempertimbangkan usulan dari bawahan sehingga bawahan juga memiliki semangat untuk memajukan perusahaan, dan tingkat ketegasan dari pemimpin untuk lebih ditingkatkan lagi agar karyawan yang sering melanggar selalu tunduk pada peraturan yang berlaku. Hal-hal tersebut perlu dilakukan agar kualitas dan kuantitas dari Kinerja Karyawan dapat meningkat dan tujuan resto dapat tercapai.
2. Untuk peneliti selanjutnya, di harapkan untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan, komitmen.



DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku

- Abdullah, Ma'ruf SH. MM. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2012.
- Abdullah, Ma'ruf, SH. MM. *Manajemen Bisnis Syariah*. Banjarmasin : Aswaja Pressindo, 2014.
- Ad- Dumaiji, Abdullah. *Konsep Kepemimpinan Dalam Islam*. Jakarta Timur: Ummul Quro, 2016.
- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ansory , H. Al Fadjar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta, T.Th.
- Eko, Suparno Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Fattah, Hussein. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara. 2017.
- Ghony, Djunaidi dan Fauzan Almanshur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2011.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung, 1990.

- Hidayat, Rahmat. MA. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd. *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018.
- Ibrahim, Dr. Ahmad Ibnu Sinin. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Ibrahim, Dr. Ahmad Abu Sinn. *Manajemen Syariah. Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2008.
- In'amuzzahidin, Muh. *Konsep Kebebasan Dalam Islam Akademika No 1*. Januari Juni, 2014.
- Ismail, Yusanto. *Pengantar Ekonomi Islam*. Penerbit Al-Azhar ,2009.
- J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta, 2002.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Sekolah, Remaja Rosdakarya*. Bandung, 2002.
- Muri, A. Yusuf. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Rivai, Veithzal Zainal. *Islamic Management: Meraih Sukses melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta, 2014.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta, 1997.

- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish, Yogyakarta: 2015.
- Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. *Total Quality Management*, C.V. Andi Offset 2001.

Daftar Skripsi

- Ahmad Najih. “*Analisis Gaya Kepemimpinan Islami Pada Resto Khoja Kota Semarang*”, Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017.
- Adina Nur Rahmani. “*Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*” Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Faidatul Muniroh. “*Implemetasi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kemasan Semen Gresik Tuban*”. Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017.
- Reza Hafikar Suardi. “*Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PKP2A II Lembaga Administrasi Negara Makasar*” Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin, 2017

