

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH (KSPPS) KARYA USAHA MANDIRI (KUM) BOGOR CABANG JATIBARANG

Gilang Pratama Nugraha¹, Rully Trihantana², Azizah Mursyidah³.

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

¹nugrahag497@gmail.com, ²rully.trihantana@febi-inais.ac.id, ³azizah.mursyidah@febi-inais.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style of KSPPS KUM Bogor, Jatibarang Branch and to analyze the democratic leadership style of KSPPS KUM Bogor, Jatibarang Branch in improving employee performance. The subjects of this study were employees at KSPPS KUM Bogor Jatibarang Brebes Branch. This research uses a qualitative approach with a qualitative descriptive research type. The results of this study are: (1) Discipline, (2) Dedication and (3) Understanding of Tasks. The leadership style carried out by the deputy head of the KSPPS KUM Bogor Branch Jatibarang is a democratic leadership style, which has been carried out by the head branches by always implementing discipline in work, motivating, accepting criticism and suggestions from employees, having high dedication and also in making decisions based on the results of deliberations in realizing the main goals of the company. The conclusions of this study are: (1) The democratic leadership style at KSPPS KUM Bogor Branch Jatibarang has influenced the performance of employees at work seen from the leadership prioritizing deliberation in making decisions and also providing job desk motivation or rewards to employees, this has an effect on performance employees (2) democratic leadership style deputy head of KSPPS KUM Bogor Branch Jatibarang has implemented a democratic leadership style in improving the performance of its employees.

Keywords: Democratic Leaders, Employee Performance, KSPPS KUM Bogor.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang dan untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang dalam meningkatkan kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan di KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kedisiplinan, (2) Dedikasi dan (3) Pemahaman Tugas.. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh wakil kepala cabang KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang mana telah dilakukan oleh kepala cabang dengan selalu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, memotivasi, menerima kritikan dan saran dari karyawan, memiliki dedikasi yang tinggi dan juga dalam mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah dalam mewujudkan tujuan utama dari perusahaan. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) Gaya kepemimpinan demokratis di KSPPS KUM Bogor

Cabang Jatibarang telah memengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dilihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan dan juga memberikan motivasi jobdesk atau reward kepada karyawan hal itu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan (2) gaya kepemimpinan demokratis wakil kepala cabang KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Kata-kata Kunci: Pemimpin Demokratis, Kinerja Karyawan, KSPPS KUM Bogor.

I. PENDAHULUAN.

Kepemimpinan merupakan hal yang begitu penting karena dua alasan ini *Pertama*, pergantian kepemimpinan seringkali merubah kinerja suatu unit, lembaga, atau organisasi; *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh suatu keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan. Termasuk proses manajemen di semua tingkatan organisasi, keterampilan dan tindakan pemimpin tertentu (Yukl, 1989:10). Kebenaran dan/atau pemikiran dan hasil penelitian tidak dapat disangkal. Hal ini jelas bagi semua pihak, karena itulah jargon “ganti pemimpin ganti kebijakan” juga terjadi dalam hal teknis seperti mengubah tata ruang kantor, mengganti kursi atau mengganti warna dinding. Jadi, kepemimpinan merupakan fenomena kompleks dan menarik untuk dilakukan penelitian.

MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah sub disiplin manajemen organisasi yang berfokus pada bidang sumber daya manusia dan yang tugasnya adalah mengelola unsur manusia dengan baik untuk mempertahankan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Tentu saja, mendukung sumber daya yang berkualitas diharapkan penting. Manajemen Sumber daya Manusia sebagai perencana aktif, pelaksana dan pemantau semua kegiatan manajemen perusahaan. Selain meningkatkan kualitas kinerja, perusahaan juga harus meningkatkan

daya saingnya dengan meningkatkan kualitas manajemen.

Berbicara SDM tidak lepas dari namanya karyawan, karena karyawan adalah orang yang memiliki hakekat sebagai individu dan sebagai makhluk sosial. Pekerjaan dan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana pimpinan memotivasi mereka. Selain faktor teknis yang dipakai organisasi guna mendukung karyawan dalam kehidupan organisasi, peran seorang pimpinan sebagai penggerak sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja warga dan organisasinya kinerja seluruh unit organisasi bisnis. Kinerja karyawan adalah pelaksanaan rencana yang telah disusun (Wibowo 2009; 4). Meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan manajer. Pemimpin organisasi harus menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya, antara lain mendorong kerjasama, kepemimpinan dan menumbuhkan semangat kerja bawahan untuk menciptakan motivasi yang positif yang mengarah pada kemauan dan usaha (prestasi) maksimal pemimpin, yang juga didukung oleh sarpras perusahaan guna menuju target yang ditentukan. Organisasi ketika pemimpin sebagai bagian dari manajemen, memiliki peran utama untuk memengaruhi sikap dan perilaku individu dan kelompok, gaya kepemimpinan dikembangkan untuk diterapkan oleh pemimpin, dan pemimpin

harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan serta kondisi sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan serta target yang diinginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam efektivitas khususnya, perusahaan nirlaba, termasuk Karya Usaha Mandiri Syariah, disingkat KKUMS, sebuah lembaga pengembangan layanan, konsultasi dan keuangan mikro yang secara khusus menyasar rumah tangga miskin di pedesaan Indonesia dengan menggunakan pendekatan *Grameen Bank*. *Grameen Bank* adalah program kredit untuk keluarga miskin di Bangladesh yang dinilai berhasil, yang sebagian besar melibatkan perempuan pedesaan. KKUMS mulai beroperasi pada akhir tahun 1989 di Kecamatan Nanggung, Kecamatan Nanggung yang berada di desa Curugbitung. Selain itu, tahun 2008 tepatnya tanggal 6 Mei telah mendapat pengesahan dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dengan Nomor 518/161/BH/KPTS./KKUMS/2008. Pada tanggal 8 Januari 2016, Karya Usaha Mandiri dengan Notaris Ny Ika Rini Hastuti mengubah dari Konvensional menjadi Syariah. Ibu Rika H B yang melakukan perubahan anggaran rumah tangga, dan pada 17 November 2016 Koperasi Karya Mandiri Syariah melalui Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia dengan mengubah anggaran dasarnya. Nomor: 212/Dep.1/XI/2016 mengubah wilayah keanggotaan dari Kabupaten Bogor menjadi Trans provinsi (www.kumsyariah.com).

Menurut Siagian (2003; 27), tipe pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang disegani dan dihormati dan tidak ditakuti karena tingkah lakunya dalam hidup organisasi. Perilaku pimpinan mendorong bawahannya untuk tumbuh dan berkembang mengembangkan inovasi dan kreativitas. Pimpinan dengan tulus mendengarkan

pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama yang dibawahnya. Hal yang penting agar para pihak mengetahui informasi tentang gaya kepemimpinan ini tak terkecuali perusahaan itu sendiri, karena gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan KKUMS mampu menjalin komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik merupakan hasil dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien. Pimpinan juga harus mampu menjadi panutan bagi karyawan serta dapat mendorong mereka untuk melakukan dan menciptakan kondisi yang menguntungkan dan mampu untuk bekerja lebih keras lagi.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai pegawai dalam pekerjaannya dan juga tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas atau berkualifikasi tinggi agar visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal, perlu adanya gaya kepemimpinan khusus untuk meningkatkan dan mencapai visi dan misi perusahaan.

Permasalahannya di kantor KKUMS adalah pegawai kurang motivasi dari pimpinan, dimana pegawai membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai tidak sesuai dengan skillnya, kurang motivasi dari pimpinan, menghubungkan kekeluargaan dalam pelaksanaan pelayanan kantor, karyawan keluar untuk ISOMA sedangkan belum waktunya, pejabat ataupun karyawan yang terlambat tidak mendapat teguran, pimpinan kurang tegas, karyawan yang pulang lebih awal padahal waktu pulang kantor jam 16:00 WIB sore dan pimpinan membiarkannya sehingga memberikan kesan pimpinan tidak memiliki ketegasan dan mencerminkan tidak memiliki jiwa kepemimpinan. selain itu tujuan

dari penelitian ini ialah untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang ada di KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang dan menganalisis Gaya kepemimpinan demokrasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik meneliti dengan judul Analisis gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus Kopersi Karya Usaha Mandiri Sayariah Bogor Cabang Jatibarang).

II. TINJAUAN PUSTAKA.

Menurut Irfan Fahmi (2017: 15) Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama. Viethzal Rivai (2014: 2) Mendefinisikan bahwa pemimpin ialah seorang pribadi yang mempunyai kecakapan serta kelebihan, khususnya kecakapan dan keahlian di salah satu faktor sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin ialah Seseorang dikarenakan kecakapan yang ada pada dirinya dengan dan atau tanpa pengangkatan secara resmi dapat mempengaruhi suatu kelompok yang dipimpinnya yang mengarah ke upaya bersama kearah pencapaian sasaran tertentu (Winardi dalam Rivai 2014: 265).

Kepemimpinan demokratis ialah pimpinan aktif, terarah serta dinamis. Langkah-langkah pengendalian diperiksa dan dilakukan secara bertanggung jawab. Pembagian tugas, yang melibatkan pendelegasian, tanggung jawab serta wewenang yang jelas, sehingga setiap anggota dapat berpartisipasi aktif. Dengan kata lain, semua orang anggota tahu persis apa yang dapat mereka berikan untuk menyelesaikan suatu tujuan kelompok/organisasi. Selain itu, pimpinan juga tahu cara menerapkannya secara efisien dan efektif (Nawawi, 2006; 101).

Menurut Hasibuan (2007; 216), kepemimpinan demokratis memiliki kekuasaan memotivasi bawahannya dengan meningkatkan motivasi kerja. Menurut Nawawi (2006; 100), kepemimpinan demokratis menempatkan orang sebagai faktor yang paling penting dan utama dalam setiap kelompok/organisasi. orang ini bermanifestasi sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku berusaha memajukan dan mengembangkan organisasi. Sebagai tambahan juga diwujudkan melalui kepemimpinan sebagai pemimpin.

Performance adalah salah satu kata yang berasal dari kata kinerja. Ada juga yang menyampaikan pengertian kinerja sebagai output kerja atau prestasi kerja. Tapi pada kenyataannya, kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga cara proses kerja berlangsung (Wibowo. 2007; 7). Menurut Hasibuan (Nawawi, 2006; 64), kinerja pegawai ialah hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berdasarkan kemampuannya, pengalaman, kejujuran dalam bekerja. Menurut Lavasque (Nawawi, 2006; 7) kinerja pegawai berarti segala sesuatu yang dilakukan seseorang yang menghasilkan penyelesaian tugas pekerjaan. Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2007; 7) kinerja karyawan ialah dari suatu pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis perusahaan dan kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian.

Menurut Prawirisentono (Nawawi, 2006; 65), efisiensi/kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. untuk mencapai tujuan organisasi dan melanggar hukum dan moralitas tanpa dasar hukum untuk mencapai dan Etika. Menurut Maeir (Nawawi, 2006; 65), kinerja pegawai adalah keberhasilan seseorang

dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dharma (2000; 105), kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai karyawan, mempertimbangkan prestasi kerja dan kemampuan bekerja dalam kaitannya dengan penggunaan peralatan kantor.

III. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini dilaksanakan di KSPPS KUM Bogor Jatibarang Brebes, Pada 25 November 2021 sampai dengan 25 Desember 2021. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), mengamati setiap kejadian di lapangan atau fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif-kualitatif. Kualitatif adalah salah satu proyek penelitian ilmiah yang keluar dari cabang filsafat yang disebut positivisme logis, yang didasarkan pada aturan ketat logika, kebenaran, hukum, aksioma, dan prediksi. (Danim, 2002: 33), sedangkan informasi deskriptif dikumpulkan dalam bentuk kata, gambar bukan angka. Walaupun ada angka, sifatnya hanya mendukung. Data dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain (Danim, 2002: 51). Data dan informasi yang dipakai dalam penelitian ini berasal dari KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka.

Wawancara adalah pertemuan dua orang yang saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksi makna pada suatu topik tertentu. Metode wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang berperan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, khususnya dengan pihak pimpinan dan karyawan. Peneliti melakukan wawancara dengan wakil kepala cabang dan karyawan KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang. Dokumentasi adalah catatan peristiwa masa lalu, berbentuk tulisan

gambar atau karya-karya, dalam hal ini peneliti menggunakan website, brosur serta dokumen-dokumen lainnya yang sesuai dengan judul peneliti. Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data adalah proses seleksi yang berfokus pada penyederhanaan dan akuntansi untuk transformasi data mentah yang dihasilkan dari catatan lapangan. Penyajian data merupakan sebahgai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan upaya untuk menemukan atau memahami makna, keteraturan, pola aliran kausal, atau proporsi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.

Temuan penelitian membahas tentang gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS KUM Bogor Cabang Jati Barang. Kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan untuk mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukannbersama antara karyawan dan pimpinan. Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dicapai ditetapkan. Informasi tentang kegiatan organisasi merupakan hal yang sangat penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja dilakukan oleh organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan dan visi misi perusahaan. Dalam hal ini kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimana kepemimpinan demokratis dituntut untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan dalam penelitian ini teori tentang gaya kepemimpinan demokratis KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang secara teori telah memenuhi prinsip yang dikemukakan oleh Robbins dan coutler yaitu kepemimpinan demokratis menggambarkan pimpinan yang berusaha untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pendelegasian wewenang mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan tentang metode dan tujuan kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh wakil kepala cabang KSPPS KUM Bogor Jatibarang adalah gaya kepemimpinan demokratis, yang mana telah dilakukan oleh kepala cabang dengan selalu memotivasi, menerima kritikan dan saran dari karyawan, dan juga dalam mengambil keputusan berdasarkan hasil wawancara dalam mewujudkan tujuan utama dari perusahaan. Gaya kepemimpinan demokratis wakil kepala KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang dapat dilihat dari 8 hal sebagai berikut:

1. Wakil Kepala cabang mengambil keputusan berdasarkan hasil musyawarah wakil kepala cabang dan karyawan setiap menghadapi persoalan, permasalahan, dan kegiatan selalu maksanakan musyawarah dengan karyawannya terlebih dahulu, supaya permasalahan dan kegiatan dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik.
2. Wakil kepala cabang menerima segala masukan baik saran kritikan dari karyawan wakil kepala cabang selalu bersikap tenggang rasa kepada karyawannya karna di KSPPS KUM Bogor Jatibarang selalu menerapkan setiap kritikan dan saran baik terhadap wakil kepala cabang

maupun kepada karyawannya, untuk menciptakan keharmonisan di dalam perusahaan.

3. Wakil kepala cabang memberi kesempatan pengembangan karier, wakil kepala cabang selalu memberikan pengembangan karier bawahan agar dapat menumbuhkan pentingnya mengembangkan kemampuan.
4. Wakil kepala cabang harus menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis. Wakil kepala cabang memiliki hubungan sangat baik dengan para karyawan. Karna rasa nyaman dalam suatu organisasi dapat juga menyelesaikan permasalahan dan lebih mudah untuk diselesaikan.
5. Wakil kepala cabang menghargai potensi dari karyawan setiap kinerja karyawandengan mempunyai potensi yang bagus baik secara individu maupun kelompok untuk itu diberi penghargaan ataupun bonus untuk meningkat kinerja dari karyawan di KSPPS KUM BogorJatibarang.
6. Wakil kepala cabang bersikap komunikatif dengan bawahan wakil kepala cabang selalu melakukan pendekatan dengan semua karyawan untuk menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang, memberikan motivasi dan bimbingan untuk mencapai suasana kerja yang kualitas professional.
7. Wakil kepala cabang partisipatif dengan bawahan wakil kepala cabang selalu mendorong dan memberikan inovasi yang baik kepada karyawan untuk mencacpai tujuan dari perusahaan.
8. Wakil kepala cabang meberikan pembinaan dan penyuluhan wakil kepala cabang selalu meberikan motivasi dan pengamatan kepada

karyawan, bagaimana karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

Melalui gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan wakil kepala cabang KSPPS KUM Bogor Jatibarang sebagai KSPPS yang berdedikasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Pengaruh yang penulis temukan bahwa efek dari kepemimpinan demokratis yang dilakukan pimpinan KSPPS KUM Bogor Jatibarang terhadap kinerja karyawannya adalah:

1. Disiplin.

Disiplin disini adalah mulai tingkat kehadiran yang tepat waktu, dan penyelesaian tugas- tugas pada tepat waktu.

2. Dedikasi.

Terkadang para karyawan lebih bersemangat dalam bekerja walalupun jam kerja telah selesai. Dan juga ketika jam kerja belum selesai, para karyawan tetap melanjutkan pekerjaan.

3. Pemahaman tugas

Dengan adanya pola kepemimpinan demokratis yang diterapkan, para karyawan lebih semangat dalam mengerjakan tugas- tugas yang diberikan.

Jika mengacu pada teori yang ada unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya jobdesk (*reward*). Itu semua terwujud melalui bagaimana pimpinan menggunakan pola gaya kepemimpinan demokratis. Ini sangat jelas bahwa wakil kepala KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang telah mengaplikasikan hal tersebut. Baik berupa *reward* motivasi dan dukungan oleh pemimpin secara langsung. Tujuannya agar kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Setelah penerapan teori yang ada, dengan semakin disiplinnya karyawan, mulai dari datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dedikasi yang tinggi terhadap instansi

juga membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja karyawan KSPPSKUM Bogor Cabang Jatibarang terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yang telah diterapkan.

V. SIMPULAN.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya terkait dengan analisis gaya kepemimpinan demokrasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS KUM Bogor Jatibarang, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis di KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang telah mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dilihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan dan juga memberikan motivasi jobdesk atau reward kepada karyawan hal itu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Karyawan juga lebih giat dalam bekerja, mulai dari kedisiplinan, loyalitas dalam bekerja dan berdedikasi tinggi kepada perusahaan. Hal ini membuktikan secara tidak langsung bahwa kinerja yang telah tercapai seorang karyawan terpengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan Bapak Candra Tresna pemimpin KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Wakil Kepala Cabang KSPPS KUM Bogor Cabang Jatibarang sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan dari karyawannya. Jadi, Inipenting untuk masa depan KSPPS KUM Bogor Jatibarang juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lain, guna

untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA.

- Alpiani, N., Trihantana, R., & Putra, B. P. (2021). Analisis Kinerja Dewan Pengawas Syariah (DPS) di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Khairu Ummah Cabang Leuwisang Bogor. *Sahid Business Journal*, 1(01), 21-28.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Ombak.
- Cornick, Mc. dan Tiffin. 2003. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi para Supervisor, edisi I revisi, cetakan kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fadude, Fikri Djafar, dkk. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Boting*. *Jurnal*. Vol. 7 No. Januari 2019.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Indriyati, Endah Susetyo. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Makasar: PT. Catur Putra Harmonis.
- Khoer, I., Thantawi, T. R., & Suryani, E. (2021). Analisis Prinsip-Prinsip Syariah Kinerja Keuangan Unit Pengelola Kegiatan Dana Amanah Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Tenjolaya Kabupaten Bogor. *Sahid Business Journal*, 1(01), 1-7.
- Mubarok, A., Thantawi, T. R., & Shiddieqy, H. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi). *Sahid Business Journal*, 1(01), 115-129.
- Putra, T. A., Thantawi, T. R., & Putra, B. P. (2022). Analisis Manajemen Syariah Perbandingan Kinerja Keuangan Antar Cabang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baytul Ikhtiar (Studi Kasus Cabang Cipanas Dan Leuwisadeng, Kabupaten Bogor). *Sahid Banking Journal*, 2(01), 120-128.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Viethzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary A. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT Indeks.