

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Amil: Studi Kasus Dompot Dhuafa Yogyakarta

Noval Wahyudiansyah¹, Martini Dwi Pusparini²

¹Departemen Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

²Departemen Ekonomi Islam, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

INFO ARTIKEL

Received: 05 Desember 2022
Accepted: 20 Desember 2022
Published: 21 Desember 2022

Email Penulis:

¹novalbim97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan loyalitas dalam meningkatkan kinerja amil pada Dompot Dhuafa Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas dikategorikan baik. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dianalisis dengan metode cut off point dengan hasil analisis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas pada Dompot Dhuafa Yogyakarta dikategorikan baik. Adapun hasil dari wawancara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan yang kharismatik, paternalistik, liarez faire dan demokrasi. Kemudian untuk budaya organisasi, hasil dari wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah baik. Adapun dari hasil wawancara terkait dengan kinerja amil menunjukkan bahwa hasil dari kinerja amil semakin baik, karena didukung dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas yang baik yang ada di Dompot Dhuafa Yogyakarta.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Amil, Dompot Dhuafa

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menggerakkan prosedur lembaga serta membangun organisasi agar terus berkembang menjadi lebih baik dan kuat kedepannya. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena pemimpin memiliki tanggungjawab terhadap berhasil atau tidaknya seorang pemimpin memberikan pengaruh yang positif terhadap anggotanya untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai organisasi atau lembaga bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan dengan memberikan motivasi dan dukungan kepada anggota agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga. (Fuad et al., 2017). Kepemimpinan memiliki peranan yang dominan dalam semua upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada individual, kelompok dan organisasi. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menjalankan kepemimpinan secara efektif untuk memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pemimpin mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi karyawan agar dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Pemimpin memiliki fungsi dalam organisasi sebagai penggerak dan koordinator kepada karyawan. (Hasibuan, 2009). Seorang pemimpin memiliki beban yang berat, harus bertanggungjawab atas tindakan yang dilakukan dalam mengambil sebuah keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang mengantarkan organisasi atau lembaga menjadi berkembang dan maju. Selain itu pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik kepada anggota, contoh yang membangun motivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja anggotanya.

Budiarso (2016) menyatakan bahwa pemimpin dalam perusahaan tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional, yakni kepemimpinan yang memiliki jiwa kasiratik, konsiderasi, individual, inspirasional dan stimulasi intelektual. Seorang pemimpin yang menjadikan karyawannya manusia bukan hanya sekedar objek untuk menyelesaikan tugas, akan tetapi seorang karyawan juga memiliki kekurangan dan kelebihan seperti pemimpin, sehingga tidak mengekang dengan memberikan aturan yang menyusahkan bawahannya. Penelitian yang lain mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam organisasi tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, sehingga tidak adanya otoriter dalam organisasi tersebut. Jika dilihat dari penelitian keduanya, memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

Pada organisasi pasti memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh karyawannya, ataupun mempunyai ketentuan-ketentuan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan dijalankan oleh karyawan. Kebiasaan dalam hal ini memiliki arti budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi. Budaya organisasi di suatu lembaga sangat dibutuhkan, dengan demikian budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (belief), norma-norma yang telah berlaku dan telah disepakati oleh semua anggota suatu organisasi sebagai menjadi pedoman perilaku serta pemecahan masalah-masalah dalam organisasi. (Sutrisno, 2009; Spicer, 2020).

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan adanya budaya organisasi yang akan menjadi kontrol dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh segenap manusia di dalamnya. Budaya organisasi dapat diciptakan oleh keberlangsungan berdirinya organisasi atau bisa ditetapkan bersama untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam menetapkan budaya organisasi dirasa harus memperhitungkan budaya organisasi yang berpotensi memperkuat organisasi tersebut dan harus sejalan dengan batasan visi misi dari sebuah organisasi. Selama mempunyai budaya organisasi yang kuat akan berdampak baik dan mampu diterapkan dengan baik oleh semua anggota, maka dapat membantu aktivitas berjalan dengan lancar dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang sudah baik tidak serta merta tidak ada halangan dan hambatan, maka dari itu harus ada penyesuaian di dalamnya. Selain itu budaya organisasi harus menyesuaikan diri seiring berkembangnya organisasi, dengan melakukan intervensi dalam masa pertumbuhan organisasi untuk dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan komitmen serta kebaikan organisasi. Suatu organisasi memiliki budaya yang mencerminkan dari perilaku atau sikap setiap anggota dan kebijakan-kebijakan yang berlaku (Tan, 2019).

Budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kemampuan organisasi dalam mengubah arah potensinya yakni budaya organisasi yang kuat cenderung untuk mengikuti perubahan karena keinginan untuk mempertahankan pola kebiasaan yang berlaku. Budaya organisasi yang optimal adalah budaya organisasi yang mampu mendorong dengan baik dari visi dan misi organisasi yang ada didalamnya, sehingga budaya organisasi harus menjalankan strategi yang telah ditetapkan sebuah organisasi atau lembaga. Budaya organisasi yang baik memiliki pengaruh yang kuat terhadap aktivitas anggota ketika melakukan pekerjaan terlebih pada peningkatan kinerja yang baik.

Selain kepemimpinan dan budaya organisasi dalam suatu organisasi atau lembaga ada juga loyalitas karyawan yang menjadi variabel pembantu dalam keberhasilan sebuah organisasi. Loyalitas adalah tekad, dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Loyalitas karyawan menjadi aset bagi suatu organisasi, dimana seorang karyawan yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi.

Karyawan yang menjadi penggerak dari kebijakan-kebijakan yang ada pada organisasi atau lembaga tidak terlepas dari hasil bagaimana seorang karyawan mampu menciptakan hasil yang baik dari ketentuan-ketentuan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam organisasi atau lembaga, karena ketaatan dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus ada dan terus ditanamkan dalam dirinya. Dan loyalitas karyawan akan membantu peningkatan kualitas kinerja dari suatu organisasi atau lembaga. Seorang karyawan yang memiliki rasa loyal kepada organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja memberikan pembelajaran dalam hal bertanggungjawab terhadap yang dikerjakan.

Dompot Dhuafa sebagai salah satu lembaga zakat tertua di Indonesia yang memiliki visi misi yang menjadikan mustahik menjadi muzakki. Dompot Dhuafa sudah berdiri selama 27 tahun, yang menandakan bahwa Dompot Dhuafa berhasil bertahan dengan jangka waktu yang lama. Dompot Dhuafa sebagai lembaga zakat dengan umur 27 yang masih bergerak dan terus berkembang tidak terlepas dari seorang pemimpin yang mampu membawa Dompot Dhuafa dari tahun ketahun dan dari berbagai pemimpin yang telah menjabat. Selanjutnya tentu saja dalam Dompot Dhuafa memiliki tradisi atau kebiasaan bisa disebut budaya organisasi yang diterapkan pada Dompot Dhuafa. Kemudian loyalitas dari amil yang terus membantu menjalankan program-program Dompot Dhuafa untuk tetap menjadi lembaga yang masih bertahan sampai saat ini

B. Kajian Literatur

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu hubungan yang saling berkaitan antara pemimpin dengan anggota yang menginginkan perubahan nyata untuk tercapainya tujuan bersama. Dari istilah tersebut, maka kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang dilakukan oleh orang-orang yang menginginkan perkembangan atau perubahan yang signifikan dan perubahan itu menandakan dari tujuan yang dimiliki bersama antara pemimpin dengan anggotanya. Menurut (Stephen & Coutler, 2016) mengemukakan pemimpin (leader) adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sebuah kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Secara umum bisa dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan bersama. (Taryaman, 2016).

Menjadi seorang pemimpin adanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan termasuk norma perilaku yang dipraktikkan oleh seseorang ketika ingin mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2012). Pengertian lainnya gaya kepemimpinan merupakan modalitas dalam kepemimpinan. Modalitas artinya mendalami perilaku yang sering digunakan oleh seseorang sebagai bentuk nyata dalam menjalankan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seseorang identik dengan tipe kepemimpinan yang dijalankan. Oleh karena itu seringkali istilah gaya kepemimpinan dan tipe kepemimpinan dianggap sinonim (Siagian, 2018).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu kebiasaan ataupun keyakinan yang diterapkan oleh karyawannya dalam menjalankan suatu perusahaan. Ouchi mengemukakan budaya organisasi mempunyai fungsi mengumpulkan para anggota organisasi yang terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang yang berbeda. Mengontrol manusia melalui budaya organisasi mampu melihat emosional, pecinta simbol, harus dimiliki oleh suatu karakteristik yang superior ataupun keektivitas. Perwujudan dari budaya organisasi sebagai alternatif bentuk pengendalian yang bisa jadi paling ampuh. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi. (Priansa & Garnida, 2013).

Menurut (Rivai & Mulyadi, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan nilai-nilai organisasi yang diyakini, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi. Sehingga pola tersebut mempunyai arti tersendiri dan menjadi dasar aturan bertindak dalam organisasi. Sebab itu, budaya organisasi dijadikan sebagai petunjuk dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan mampu memberikan dampak yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Kinerja Amil Zakat

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. (Fahmi, 2017). Menurut (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Torang, 2014) mengatakan loyalitas adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Simamora, 2013) kinerja adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Di Indonesia pengelolaan zakat telah diatur dalam UU No. 38 tahun 1998 dengan Keputusan Menteri Agama No. 581 tahun 1999 tentang pelaksanaan UU No. 38 tahun 1999 dan Keputusan Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji No. D/291 tahun 2000 tentang pedoman teknis pengelolaan zakat di Indonesia. Dalam operasional lembaga amil zakat terdapat beberapa prinsip yang harus diikuti dan diaati dalam pengelolaan zakat. Prinsip dasar yang harus dilakukan oleh lembaga zakat yakni prinsip moral dan kedudukannya yaitu syariah dan akhlakul karimah yang objektif dan independen. Terdapat lima prinsip operasional lembaga amil zakat sebagai berikut:

1. Prinsip keterbukaan, yakni dalam mengelola zakat harus dilakukan dengan terbuka dan bisa diminta pertanggung jawaban oleh masyarakat.
2. Prinsip sukarela, berarti dalam hal pengelolaan zakat senantiasa memiliki sikap sukarela dan ikhlas serta tidak ada pemaksaan dalam hal pengumpulan dana zakat dari masyarakat.
3. Prinsip profesionalisme, di mana orang yang menjadi amil harus sesuai dengan bidangnya, baik dalam administrasi, keuangan dan lain sebagainya.

4. Prinsip keterpaduan, artinya menjalankan pekerjaan dan fungsinya harus dilakukan dengan terpadu.
5. Prinsip kemandirian, berarti dapat melakukan tugas dan fungsinya sendiri dengan baik, tanpa menunggu adanya bantuan dari pihak lain.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan analisis diskriptif. Dalam analisis ini data merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara terhadap informan penelitian. Informan penelitian mencakup Amil atau pengelola dana Zakat di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Informan dalam penelitian ini berjumlah 15 informan yang merupakan pengelola atau amil di Dompot Dhuafa Yogyakarta. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas sangat erat dengan lembaga apapun, sebagaimana dengan lembaga amil zakat Dompot Dhuafa Yogyakarta. Adapun jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta. Yang pertama gaya kepemimpinan, seorang pimpinan pada lembaga sudah pasti memiliki gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengkoordinasi sebuah lembaga. Pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki sikap yang kharismatik, dimana pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta mempunyai wibawa yang baik dan pembawaan yang dewasa dalam berpikir dan bertindak, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menyatakan bahwa pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki kharisma, sehingga dengan pimpinan yang berkharisma lebih mudah untuk memberikan pengaruh kepada amil dalam hal memberikan arahan, perintah dan lain sebagainya.

Selanjutnya, yang kedua paternalistis, dimana pimpinan akan selalu mengawasi anggotanya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan inovasi yang baru, itulah yang dilakukan oleh pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta, hal ini didukung dari hasil wawancara bahwa pimpinan tidak terlalu berani membiarkan amil untuk inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan akan tetapi ada risiko. Adapun yang ketiga *liazez faire*, pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta akan memberikan ruang penuh kepada amil untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mereka karena pimpinan tidak ikut berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut. Pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki jenis gaya kepemimpinan ini tidak semata-mata tidak mau ikut andil dalam suatu kegiatan, akan tetapi pimpinan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk belajar bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya. Tidak semua kegiatan pimpinan tidak ikut berpartisipasi, ada beberapa yang harus diselesaikan sendiri oleh amil dan ada pimpinan harus ada di dalamnya untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan.

Yang keempat demokrasi, pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki rasa demokrasi yang terbuka dengan amil. Memberikan kesempatan kepada amil untuk bersuara menyampaikan inspirasi dan aspirasi mereka kepada pimpinan. Karena seorang pimpinan yang berjiwa demokrasi akan menerima kritik dan saran serta tidak mau bertindak otoriter hanya pimpinan yang harus didengarkan, hal ini terbukti karena adanya kegiatan setiap satu kali dalam sebulan dilakukan untuk rapat dan dalam rapat tersebut pimpinan akan memberikan amil kesempatan untuk menyampaikan kritik dan masukan kepada pimpinan terkait pekerjaan atau terkait permasalahan dalam penyelesaian tugas-tugas. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiarso, 2016) yang membahas

tentang analisis gaya kepemimpinan di PT Jaya Mulia Perkasa. Penelitian tersebut menggunakan dua konsep kepemimpinan, yaitu transformasional dan transaksional. Temuan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pimpinan perusahaan termasuk pimpinan yang memiliki sikap kharismatik, itu terlihat dari anggota yang bangga dan rasa hormat kepada pemimpinnya. Dan juga pimpinan perusahaan merupakan seorang yang terus memberikan motivasi dan dorongan kepada anggotanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Adapun temuan lain yang selaras dilakukan oleh (Adina, 2015) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Temuan dalam penelitian tersebut bahwasanya pimpinan Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta memiliki banyak jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kondisi yang tertentu. Jenis gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh pimpinan adalah jenis demokratis, dan juga menerapkan jenis gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan *liazez faire*. Dari kedua penelitian terdahulu ditemukan kesamaan dengan penelitian ini, yaitu pimpinan Dompot Dhuafa Yogyakarta menerapkan jenis gaya kepemimpinan yang kharismatik, paternalistik, *liazez faire* dan demokratis.

Kemudian selain dari gaya kepemimpinan, ada juga budaya organisasi yang diteliti oleh peneliti terkait dengan budaya organisasi yang diterapkan pada Dompot Dhuafa Yogyakarta. Budaya organisasi sebagai jalan untuk mengikuti peraturan yang ada pada lembaga. Budaya organisasi dapat diartikan dengan kebiasaan yang diterapkan oleh amil selama melakukan pekerjaan. Pada Dompot Dhuafa Yogyakarta sendiri memiliki budaya organisasi yang mencerminkan diri sebagai lembaga zakat yang bertujuan untuk mensejahterakan manusia. Disisi lain inisiatif individual yang diterapkan dengan bertanggungjawab dengan pekerjaan. Dan juga pengarahan, pengarahan yang selalu diterapkan oleh Dompot Dhuafa Yogyakarta dengan memberikan informasi terkait dengan visi misi yang ingin dicapai. Hal di atas ini selaras dengan penelitian skripsi yang dilakukan oleh (Ari Purwanti, 2018) yang meneliti budaya organisasi dan kinerja karyawan (studi pada lembaga amil zakat nasional Yatim Mandiri Lampung), menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh LAZNAS Yatim Mandiri Lampung adalah *true* atau *sidiq* yang artinya benar, selalu jujur dan tidak melakukan kecurangan dalam bekerja. Kemudian *responsibility* atau amanah, ketika terjadi suatu masalah maka segera diselesaikan. Selanjutnya *upgradeble* atau *fathanah* bahwa Yatim Mandiri fokus pada pengembangan dan pembinaan terhadap karyawan, dengan melakukan kegiatan *ta'lim* setiap pagi dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan. Dan juga *service excellent* atau *tabliq* yaitu Yatim Mandiri terus berusaha meningkatkan pelayanan yang baik kepada donatur dan mitra lembaga. Hal lain yang ditemukan pada penelitian ini adalah Dompot Dhuafa Yogyakarta memiliki budaya organisasi yaitu identitas, dimana sebagai lembaga zakat harus mencerminkan diri dengan identitas yang religius dengan menanamkan kepada setiap amil harus selalu jujur, amanah, transparansi dan terus meningkatkan pemahaman terkait dengan perkembangan kedepannya.

Adapun penelitian lain yang ditemukan pada penelitian ini bahwasanya loyalitas amil pada Dompot Dhuafa Yogyakarta dilatarbelakangi dengan beberapa faktor, yaitu spiritual, emosional dan rasional. Pertama, spiritual masing-masing dari amil pada Dompot Dhuafa Yogyakarta merasa memiliki hubungan sikap loyal pada lembaga dengan spiritual yang baik mampu membentuk kesetiaan mereka pada lembaga. Kemudian emosional yang menjadi faktor seorang amil untuk bersikap loyal pada lembaga, dalam hal ini amil Dompot Dhuafa Yogyakarta sudah bisa mengontrol emosi mereka sesuai dengan kondisi yang berbeda, semakin baik dalam mengontrol emosi yang dimiliki oleh seorang amil, maka dapat membantu mereka dalam bekerja dengan baik. Yang terakhir adalah rasional,

Amil pada Dompot Dhuafa Yogyakarta menumbuhkan sikap loyalitas mereka dikarenakan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam melaksanakan tugas dan karena imbalan yang amil

terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan serta adanya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan ketika menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ronaldy, Tricahyadinata, & Maria, 2019) yang membahas tentang pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa loyalitas dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan pada metode pendekatannya, yang satu dengan metode kualitatif dan satunya dengan metode kuantitatif dan juga pada objek penelitian. Akan tetapi ada yang relevan dengan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah loyalitas seorang karyawan memiliki hubungan yang erat dalam mendukung meningkatkan kualitas kerja dan emosional seorang karyawan yang baik dibutuhkan dalam kondisi bekerja.

E. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Amil Pada Dompot Dhuafa Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini. Hasil analisis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas pada Dompot Dhuafa Yogyakarta dikategorikan baik. Adapun hasil dari wawancara menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan yang kharismatik, paternalistik, liarez faire dan demokrasi. Kemudian untuk budaya organisasi, hasil dari wawancara menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah baik. Adapun dari hasil wawancara terkait dengan kinerja amil menunjukkan bahwa hasil dari kinerja amil semakin baik, karena didukung dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas yang baik yang ada di Dompot Dhuafa Yogyakarta.

Referensi

- Anwar, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 111-121.
- Astuti, N. T., Bake, J., & Elwan, L. M. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Divisi Laundry Pada CV. Putra Senayan Group Kendari. *Administrasi Bisnis*, 56-63.
- Budiarso, D. J. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan Di PT Jaya Mulia Perkasa. *Jurnal AGORA*, 345-349.
- Dewi, D. R., Sulistyati, M., & Mauludin, M. A. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus di Koperasi Serab Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). *Fakultas Peternakan, Universitas Padjadjaran*, 1-12.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fuad, M., Nurbaya, S., & Amrullah. (2017). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19 (Vol. 5)*.
- Hafidhudhin, D. (2002). *Zakat dalam Perekonomian Moderni*. Jakarta: Gema Insani.

- Hasan, M. (2002). *Pokok-pokok Materi Statistik (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, & Husnan. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jones. (2000). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartono, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press.
- Koopmans, L. (2014). Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 331-337.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*.
- M Yusuf, P. (2010). *Komunikasi Intruksional: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Ghalia Indonesia.
- Muhyadi. (1989). *Organisasi, Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta: LPTK Depdikbud.
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, U. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumentik*.
- Pandey, C., & Khare, R. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitmen on Employee Loyalty. *International Journal of Social Sciene & Interdisciplinary Research*, 26-41.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 69-82.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Prasetyo, B. E. (2021, Februari 18). Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja amil. (M. W. Syah, Interviewer)
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Rajagrafindo Persada.

- Rasimin. (2001). Membangun Service Quality untuk Mencapai Kepuasan Konsumen Diindustri Hospitaly. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* , 61-71.
- RI, D. A. (2006). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Surabaya: Pustaka Agung.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 116-122.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Saputra, L. T., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 63-68.
- Sari, E. K. (2006). *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Reseources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siahaan, S., Sihombing, C. N., & Tarigan, L. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aka Sinar Group Jakarta Pusat. *Fundamental Management*, 59-66.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Siswanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Spicer, A. (2020). Organizational culture and COVID-19. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1737-1740.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Stephen, R. P., & Coutler, M. (2016). *Human Resources management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 11-32.
- Sugiyonoo. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandng: PT. Alfabet.
- Suripto, T. (2016). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 144-153.
- Suryani, D., & Budiono. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Journal of Research in Economics and Management*, 29-43.
- Sutrisno, E. (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tan, B. S. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 356-368.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Jasa Edsisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.