

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi



Oleh :

ARUM AMBARINI
NPM 1741030006

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA
BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH KOTABUMI LAMPUNG UTARA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Oleh :

ARUM AMBARINI
NPM 1741030006



Pembimbing I : Hj. Rodyah, S.Ag, MM
Pembimbing II : Mulyadi, M.Sos.I

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “ GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH(BPRS) KOTABUMI LAMPUNG UTARA” Agar pembaca memahami pokok bahasan Berikut ini adalah penegasan judul yang dimaksud

Gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.¹ Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain atau suatu proses untuk mengarahkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi Antara pemimpin dan pengikutnya.²

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kepribadian yang dimiliki. Setiap pemimpin dalam memberikan tugas kepada pegawainya akan berbeda oleh karena itu kesesuaian Antara gaya kepemimpinan dan norma-norma, kultur organisasi dipandang sebagai suatu persyaratan untuk memenuhi ketercapaian target pada suatu organisasi³.

Dari ketiga pengertian di atas maka yang penulis pahami Gaya kepemimpinan merupakan cara atau perilaku yang dipergunakan oleh pimpinan dalam hal mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan para karyawannya agar dapat mencapai tujuan bersama.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan, bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.⁴ Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk⁵ mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja yang dimaksud dalam judul ini yaitu suatu dorongan dari diri manusia(karyawan) untuk dapat memberikan hasil pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian-pengertian yang telah di jelaskan diatas, maksud dari judul skripsi ini adalah penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan GM (General Manajer) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam meningkatkan dorongan dari diri karyawan untuk memberikan hasil yang maksimal pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara

¹ Eithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h., 42.

² Fridayana Yudiaatmaja, “Kepemimpinan Konsep, Teori dan Karakteristiknya”. *Jurnal Media Komunikasi FIS*, Vol.12 No.2 (Agustus 2013), h.30

³ Affandy, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi”, *e Jurnal Katalogis*, Vol.4 No.9 (September 2016), hlm. 178

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h. 141.

⁵ Elvino, Wayan, Nyoman, “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, ,Vol.6 No.11 (2017)

B. Latar Belakang

Di era globalisasi ini manusia di tuntut untuk menjadi seseorang yang handal serta profesional didalam sebuah dunia pekerjaan atau organisasi, sehingga organisasi menjadi suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Didalam dunia kerja saat ini, permintaan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat, baik itu dari sebuah lembaga maupun perusahaan besar. Namun yang terjadi di dunia sekarang permintaan keterampilan kerja tidak berbanding lurus dengan perubahan didalam sifat ketenagakerjaan, sehingga sebagian besar tenaga kerja dituntut untuk melakukan tugas-tugas dengan baik. Setiap individu pastilah berkeinginan untuk dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik didalam organisasi atau perusahaannya, namun membiarkan setiap individu agar dapat mendorong diri sendiri tanpa adanya dukungan maupun cerminan dari seorang pemimpin, justru akan berdampak pada kejenuhan dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi ancaman yang besar bagi perusahaan tersebut. Maka dari itu dibutuhkan peran seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh positif kepada setiap bawahannya. Letak pemimpin inilah yang yang mempunyai andil besar dalam mempengaruhi sikap dan semangat karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Dalam dunia organisasi atau perusahaan, kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, namun berhubungan dengan peran kepemimpinan dan tingkat motivasi yang diberikan. Dan kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain lah menjadi sebuah keharusan. Hal ini terungkap dalam pernyataan Keith Davis (1990) saat membahas mengenai *traits leadership* model menyatakan bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang harus tumbuh dan berkembang adalah sifay memotivasi diri sendiri untuk dapat berprestasi dan mampu mentransformasikan semnagta itu kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya⁶.

Kepemimpinan adalah suatu prilaku dengan tujuan tertentu untuk me- mengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi⁷

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memotivasi karyawan nya agar dapat bekerja secara optimal. Maka perlu disadari bahwa pemilihan gaya kepemimpinan sangat berdampak besar terhadap hasil keja karyawan untuk dapat mencapai keberhasilan. Bahkan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi merupakan peranan penting dari seorang pemimpin yang mempunyai tanggung jawab besar dalam lingkup kerjanya. Dan pemimpin harus mampu menggerakkan maupun memotivasi setiap karyawan untuk dapat berprestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Jika karyawan memiliki dorongan motivasi untuk bisa mencapai suatu keberhasilan, maka otomatis mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga dengan meningkatkan motivasi karyawan maka hal tersebut juga dapat meningkatkan kualitas kerja sebuah lembaga.

Memotivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi membahas persoalan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi tidak hanya berupa kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja

⁶ Cut Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Prilaku Knowledge Sharing di PTT", *Jurnal Diversita*, Vol.6 No.1 (Juni,2020) h.51

⁷Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.3

(berbentuk uang) akan tetapi motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan pegawai dalam bekerja, pengakuan keberhasilan akan bekerja, tanggung jawab dan pengembangan pegawai.

Pemimpin juga perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar pegawai mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan lembaga.

Untuk lebih memfokuskan penelitian, maka lembaga BPRS Kotabumi dipilih sebagai subyek penelitian. Perlu diketahui sebelumnya bahwa Tantangan yang paling utama pada lembaga BPRS di Indonesia yaitu kurangnya peningkatan SDM yang harus diakui bahwa sumber daya insani perbankan syariah yang profesional, dan berkualitas belum sepenuhnya tersedia, insani perbankan yang berkualifikasi syariah handal masih jarang. Selain itu Persaingan dengan bank konvensional yang semakin meningkat, padahal untuk dapat membangun daya saing yang berkelanjutan terletak pada kompetensi sumber daya manusianya. Maka yang harus dilakukan yaitu dengan mengembangkan SDM sebagai good manager dan organisasi yang baik⁸. Dan didalam suatu organisasi pastilah ada yang memerintah yang disebut atasan dan diperintah yang disebut dengan bawahan. Dengan demikian untuk meningkatkan keuntungan perusahaan sangat dipengaruhi kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk menjalankan tugasnya.

PT. BPR Syariah Kotabumi atau Bank Syariah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan yang terletak di jalan Soekarno Hatta No. 181/45 Tj. Aman, Kec. Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, Lampung yang menjalani tugas untuk menghimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat PT. BPRSyariah Kotabumi merupakan bentuk investasi penanaman modal oleh pemerintah kabupaten Lampung utara dalam bentuk badan usaha milik daerah di bidang jasa perbankan, BUMD ini mulai beroperasi pada tanggal 29 Juli 2008 di resmikan oleh gubernur Lampung Bpk. Drs.Syamsurya Ryacudu dengan modal dasar Rp. 15.000.000.000,-(lima belas milyar rupiah). Dari jumlah modal dasar tersebut, modal yang sudah disetor kepada PT. BPR Syariah ketabumi per Desember 2014 adalah sebesar Rp. 9.025.000.000,-(Sembilan milyar dua puluh lima juta rupiah) berdasarkan persentase kepemilikan saham, maka pemerintah kabupaten Lampung utara merupakan pemilik saham pengendali (PSP) karena memiliki 99,72 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi. Kemudian per Desember 2017, jumlah modal yang telah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi yaitu sebesar Rp. 10.525.000.000,-(sepuluh milyar lima ratus dua puluh lima juta rupiah) dan presentase kepemilikan saham pada tahun 2017 hingga Maret tahun 2018 yaitu sebesar 99,76 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi.

Maka untuk dapat meningkatkan lembaga BPRS Kotabumi dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi karyawannya. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Maka tinggal bagaimana dari seorang pemimpin menerapkannya didalam suatu organisasi perusahaannya.

⁸ Budi Kolistiawan, "Tantangan Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN" *Jurnal Muqtasid*, Vol. No.1 (2017) h.58

Sikap kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah pegawai BPRS Kotabumi. Peningkatan kinerja yang baik dari pegawai dapat diperoleh dengan sikap kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya untuk mencapai tujuan lembaga. Semua usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya dukungan dari pihak pemimpin sebagai penggerak utama dalam lembaga.

Mengetahui bahwa pentingnya gaya kepemimpinan didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Kotabumi Lampung Utara”

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut bahwasanya penulis dapat mengidentifikasi batasan masalah yaitu: Gaya Kepemimpinan General Manajer Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara dan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

D. Fokus dan Subfokus Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memfokuskan penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara. Subfokus penelitian yaitu membahas fungsi kepemimpinan dan bentuk motivasi yang diberikan GM (General Manajer).

E. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimanakah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara?

F. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara.

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pemaparan tujuan di atas, penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun teori praktis:

1. Secara teoritis dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dalam meningkatkan motivasi karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara
2. Secara praktis peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara untuk lebih meningkatkan Motivasi karyawan.

H. Tinjauan Pustaka

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis banyak membaca skripsi yang telah dibuat sebelumnya, hal ini penulis lakukan agar penulis mendapatkan tambahan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai perbandingan. Didalam penulisan karya ilmiah ini penulis menemukan skripsi yang memiliki objek penelitian yang sama skripsi tersebut dibuat oleh :

1. Muhammad Najhan Noor, 15310059 "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin", Mahasiswa Universitas Islam Kalimantan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Objek penelitian ini adalah perusahaan PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan serangkaian pengumpulan serta menginterpretasikan data yang diperoleh dan diolah sehingga dapat mendapatkan hasil yang jelas. Hasil penelitian metode deskriptif adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memaksakan pendapat tapi dilakukan dengan cara musyawarah dan terkadang juga pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin bisa memberikan kharisma dan contoh kepada orang lain dengan kekuatan yang besar dalam memimpinnya. Motivasi yang digunakan oleh PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin adalah dengan menggunakan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, memberikan training untuk mengasah keterampilan para karyawan. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁹
2. Rini Hapsah Sari, 1301111753 "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung". mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, Tahun 2019, Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-amin Cabang Lampung. jenis Penelitian yang digunakan lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara sistematis dan mendalam dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian ini dilakukan terhadap kepemimpinan pemimpin utama dan kinerja karyawan di Cabang PT. Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin di Cabang Lampung. Hasil dari penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan di PT Asuransi Jiwa Syariah Cabang Lampung cenderung lebih kepada gaya kepemimpinan transformasional itu terlihat dari cara pimpinan yang menentukan rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi dan saat pemimpin memberi perintah terhadap para karyawan dalam pekerjaan tanpa ada tekanan. Namun pimpinan juga menggunakan gaya demokratis. Terlihat dari pimpinan mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi. Persamaan skripsi ini dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan sedangkan yang membedakan skripsi penulis, walaupun yang dibahas hampir sama membahas tentang gaya kepemimpinan. Tetapi dari isi yang dibahas penulis yaitu gaya kepemimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dalam memotivasi karyawan dan tempat objek juga berbeda.¹⁰

⁹ Muhammad Najhan Noor "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin"(Skripsi,2019)

¹⁰Rini Hapsah Sari, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung*(Bandar Lampung:Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,2019)

3. Indra Anglalami, 1741030056 "Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2016 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan rumah makan puti minang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada gaya atau sikap tingkah laku seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dan dalam meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif dan efisien. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Rumah Makan Puti Minang Haji Mena jika dilihat dari gaya kepemimpinan *behavior* menerapkan gaya kepemimpinan otoritis, tapi jika dilihat dari ranah bisnis maka pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Sedangkan yang menjadi sebuah masalah dalam penerapan daya adalah dalam menggerakkan seorang pegawai dalam bekerja dengan baik, padahal pekerjaan satu dengan yang lainnya saling berkaitan sehingga terkadang terjadinya penundaan pekerjaan. Selain itu sedikitnya waktu pimpinan untuk memotivasi atau bersama para pegawainya pimpinan rumakan tersebut tidak hanya memimpin Puti Minang Haji Mena melainkan juga Puti Minang Bandar Jaya¹¹
4. Adina Nur Rahmani, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta" Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. penelitian ini bertujuan untuk Memaparkan gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada pegawai di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk membangun teori dari suatu data, dimana desain dari metode kualitatif tersebut bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Yayasan nurul hayat yogyakarta adalah gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan delegasi (*free rain*). Terdapat hubungan antara motivasi karyawan dengan gaya kepemimpinan adalah sedang dan signifikan. Motivasi kerja karyawan mempunyai hubungan positif terhadap gaya kepemimpinan artinya gaya kepemimpinan sangat penting bagi karyawan karena dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.¹²
5. Meita Sari, 1451020082, Implementasi *Workplace Spirituality* Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara). Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Workplace Spirituality* pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara terbukti berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara. Hal ini terlihat dari pengaplikasian kegiatan-kegiatan agama dalam setiap operasionalnya membuat iklim spiritualitas yang ada pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara sangat terasa. Para karyawan merasa melalui spiritualitas yang ada pekerjaan yang mereka lakukan terasa lebih bermakna, merasa memiliki hubungan yang erat dan rasa kepedulian antar sesama karyawan serta memiliki kesesuaian dengan visi dan misi organisasi. Selain itu Implementasi *Workplace Spirituality* terhadap kualitas sumber daya manusia pada Bank Syariah Kotabumi Lampung Utara dalam perspektif ekonomi Islam telah sejalan dengan prinsip-prinsip Islam yang terdapat pada Al-Qur'an dan hadis, seperti adanya perintah melaksanakan shalat dan membacserta menghafal AlQur'an, mempererat tali

¹⁰Indah Anglalami, "Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016)

¹¹Adina Nur Rahmani, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*(Yogyakarta, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga,2015

silaturahmi antar sesama manusia, serta perintah untuk selalu berbuat kebaikan dan selalu mengingat Allah SWT. dalam segala kegiatan.

6. Asih Tria Dora, 1451020173, Analisis Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Murabahah Terhadap Minat Masyarakat Menjadi Nasabah Pada Bprs Kotabumi Periode 2013-2017. Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Lampung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di BPRS Kotabumi menerapkan strategi pemasaran dalam rangka meningkatkan minat masyarakat adalah: (1) Meningkatkan kegiatan promosi dan sosialisasi kepada masyarakat yaitu baik dilakukan dengan cara door to door. dan mengadakan program bantuan pembuatan sumur bor, Qu`rban Idul Adha serta silaturahmi disebuah acara besar seperti Lampung Faire. (2) Meningkatkan kegiatan promosi kepada masyarakat dengan cara penyebaran brosur, melakukan promosi lewat media elektronik seperti (Radio), media sosial seperti Facebook. (3) Meningkatkan sumber daya insani dalam proses pelayanan kepada nasabah (sasaran untuk semua produk). Dan dalam kegiatan pemasaran BPRS Kotabumi juga mengembangkan strategi bauran pemasaran (marketing mix) 7P. Product (Produk), price (harga), Promotion (promosi), people (orang), physical evidence (bukti fisik) dan process (proses). Strategi pemasaran yang diterapkan BPRS Kotabumi sudah sesuai dengan prinsip syariah Islam.

Jika cermati Penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti sekarang lakukan yaitu sama-sama membahas tentang Gaya Kepemimpinan, Namun terdapat perbedaan pada penelitian sebelumnya yang menitikberatkan kepada Kinerja Karyawan. Sedangkan peneliti sekarang lebih menitikberatkan terhadap gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga memfokuskan tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan dan bentuk motivasi yang diberikan GM (General Manajer). di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara.

I. Metodologi penelitian

Metode atau Metodologi penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian itu dilaksanakan, metode dalam penelitian ini sering dikacaukan dengan prosedur penelitian, teknik penelitian, hal ini disebabkan karena 3 hal tersebut saling berhubungan dan sangat sulit untuk dibedakan¹³

Dalam mencari dan mendapatkan data penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metodologi penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian kualitatif *studi kasus*, yaitu deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial individu, kelompok, institusi atau masyarakat. Jenis penelitian studi kasus ini digunakan karena peneliti dapat meneliti terkait tentang kejadian, aktivitas, dan kegiatan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

b. Sifat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai

¹²Susidi AS, *Metodelogi Penelitian*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institusi Agama Islam Negeri Raden Intan, 2015), h.21

instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowball*, teknik pengumpulan data triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi¹⁴ Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan numerik, situasional, deskriptif, interview mendalam analisis inti dan story. Jadi, pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi. Penelitian kualitatif bekerja dalam setting yang alami dan berupaya untuk memahami serta menafsirkan fenomena berdasarkan apa adanya¹⁵

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pimpinan Bank pembiayaan rakyat syariah. Adapun komponen lain yang mendukung subjek penelitian ini adalah pegawai Lembaga BRPS sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Lembaga keuangan BPRS. karena merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan di kotabumi yang mana harus dipimpin dengan pimpinan yang tepat sehingga organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan sebagai lembaga keuangan. Juga tepat untuk diteliti sesuai jurusan peneliti yaitu Manajemen Dakwah.

3. Sumber data

a sumber Data Primer

Sumber Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungan dengan objek yang diteliti.¹⁶ Dalam hal ini penelitian memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan sebagai populasi dan sampel. Data primer dianggap lebih akurat karena data ini disajikan secara terperinci. Data primer ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(Bprs) Kotabumi Lampung Utara Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Bank Pembiayaan Rakyat Syariah(Bprs) Kotabumi Lampung Utara.

b. Sumber Data Sekunder

Data dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan dan dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah,selebihnya yaitu data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sedangkan sumber data utama dalam penelitian kualitatif ini adalah karyawan serta pimpinan (General Manajer) dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah serta data tertulis terkait dengan penelitian seperti dokumentasi,buku-buku, dan karya ilmiah lain.

4. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

¹⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.15.

¹⁵ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h.40.

¹⁶ Muhammad Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 57.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.¹⁷

Wawancara kualitatif merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Penggunaan metode ini didasarkan pada dua alasan. Pertama, dengan wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu, yang berkaitan dengan masa lampau, masa kini dan juga masa mendatang. Wawancara yang digunakan adalah wawancara kualitatif. Artinya peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lebih bebas dan leluasa, tanpa terikat oleh suatu suasana pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.¹⁸

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur untuk mendapatkan informasi terkait model kepemimpinan yang selama ini digunakan dalam perusahaan serta bentuk motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Wawancara yang peneliti lakukan untuk mendapatkan data gaya kepemimpinan yang dilakukan ketua BPRS Kotabumi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Teknik Observasi

Observasi (Pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹⁹ Dengan teknik ini, peneliti mengamati tingkah laku objek ketika kegiatan yang menggunakan jasa objek. Objek disini adalah pimpinan dan semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terstruktur atau terencana, dimana peneliti terstruktur sedang mengumpulkan data mengenai gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan dalam perusahaan.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan pemikiran.²⁰ Beberapa dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah foto-foto *real* yang menunjukkan bukti wawancara, brosur lembaga, data-data yang diperlukan dalam penelitian, maupun dalam bentuk karya yang berkaitan dalam penelitian.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²¹

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep yang diberikan Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h.231.

¹⁸ Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2012), 176

¹⁹ Jalaludin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 203.

²⁰ *Ibid*, 158

²¹ *Ibid*, 161

tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, meliputi:

a) Reduksi Data

Dalam konteks penelitian reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lokasi penelitian. Reduksi data dengan demikian merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi.

b) Penyajian data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data adalah bentuk matriks, grafik, jaringan, bagan, dan sebagainya. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih.

c) Penarikan kesimpulan

Peneliti menarik kesimpulan data-data yang telah diperoleh dengan menggunakan metode induktif yang penarikan kesimpulan yang dinilai dari pernyataan atau fakta-fakta khusus menuju pada kesimpulan umum.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penelitian.

Secara sistematis, penulis skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya, penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut

BAB I Pendahuluan, Pada bab I ini menguraikan Penegasan Judul, Latar Belakang, Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Peneliti Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan Skripsi.

BAB II Landasan Teori, Bab II Berisi tentang landasan teori yang mendasari penulisan pembahasan dalam skripsi. Adapun landasan teori tersebut meliputi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

BAB III Deskripsi Objek Penelitian, Pada bab III menjelaskan gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri dari BPRS Kotabumi Lampung Utara, Letak Geografis BPRS Kotabumi Lampung Utara, Visi dan Misi BPRS Kotabumi Lampung Utara, Struktur BPRS Kotabumi Lampung Utara, program BPRS Kotabumi Lampung Utara, dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara

BAB IV Analisis Penelitian, Pada bab IV menjelaskan tentang Proses gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara

BAB V Penutup, Penutup. Merupakan akhir dari pembahasan skripsi yang meliputi kesimpulan, saran-saran, dan penutup.

BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai suatu organisasi atau kelompok. Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau karyawannya. Menurut Kartono menyatakan sebagai berikut. “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.¹ Gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. sehingga dapat pula diartikan sebagai suatu cara atau tindakan yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku karyawannya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok serta upaya untuk mengarahkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan tertentu.² Sebagian besar defenisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi³

alam Islam kepemimpinan memiliki beberapa istilah salah satunya Ulul Amri yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam atau biasa disebut dengan ulama, sebagaimana Firman Allah Swt.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Hai orang-orang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan Ulul Amri diantara kamu.” (QS. An-Nisa [4]: 59).

Ayat di atas merupakan perintah untuk taat kepada Allah, Rasul dan Ulil Amri (ulama). Oleh karena Allah swt berfirman “Taatlah kepada Allah”, yakni ikutilah kitab-Nya, “dan taatlah kepada Rasul”, yakni pegang teguhlah sunnahnya, “dan kepada Ulil Amri di antara kamu”, yakni terhadap ketaatan yang mereka perintahkan kepadamu, berupa ketaatan kepada Allah bukan ketaatan kepada kemaksiatan terhadap-Nya. Kemudian apabila kamu berselisih tentang suatu hal maka kembalilah kepada Al-Qur’an dan Hadits.

Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yaang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin⁴

¹ Wasiman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam”, *Jurnal Akrah Juara* Vol. 3 No. 1 Edisi Februari 2018, hal 2

² Usep Deden Suherman, “Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi”, *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah* Vol. I No.2, (Juli 2019), h.260

³ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Indonesia : Indeks, 2010), h. 3.

⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*. (Bandung: Alfabeta, 2013) 15-16

Tentang pengertian kepemimpinan beberapa di antara ahli:

1. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama
2. Kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
3. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat
4. Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya, atau merubah tingkah laku mereka
5. Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh- sungguh untuk meraih tujuan kelompok.
6. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman, sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja.
7. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya⁵

2. Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin

Setiap pemimpin sebagai individu untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah SWT dengan kepribadiannya sebagai orang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut:⁶

- a. Mencintai Keberadaan dan Hanya Takut Kepada Allah SWT. Pemimpin yang berpegang teguh pada Allah akan terus menerus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntunan ajaran Islam, akan disegani, dihormati, dan dipatuhi. Pemimpin yang mencintai kebenaran hanya takut pada Allah SWT, sebagai sumber dan pemilik kebenaran yang Maha Sempurna.
- b. Dapat Dipercaya, Bersedia, dan Mampu Mempercayai Orang Lain Pemimpin yang dapat dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Sikap percaya diri pada seorang pemimpin bukanlah kesombongan pada kemampuan dirinya, tetapi merupakan keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan menjalankan kepemimpinan yang efektif dalam bidangnya.
- c. Memiliki Kemampuan Dalam Bidangnya dan Berpendangan Luas Didasari Kecerdasan (Intelegensi) yang Memadai
Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan memimpin namun pemimpin harus mengetahui seluk beluk bidang yang dikelola organisasinya. Dengan demikian pemimpin akan mampu memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan pada anggota organisasi yang memerlukannya. Kemampuan dibidangnya akan sangat diperlukan dalam melakukan pengawasan (kontrol) yang efektif. Sehingga kemampuan memimpin akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas organisasinya.
- d. Senang Bergaul, Ramah Tamah, Suka Menolong, dan Memberi Petunjuk serta Terbuka pada Kritik Orang Lain
Pemimpin yang suka bergaul harus mempunyai sifat dan sikap rendah hati, sederhana/bersahaja dan emosionalitas yang stabil.
Ketiga sifat dan sikap tersebut harus terlihat wajar dan alami dalam penampilan dan

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 12-13

⁶ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993), h. 114-133.

perilakunya.

- e. Memiliki Semangat Untuk Maju, Semangat Pengabdian dan Kesetiakawanan, serta Kreatif dan Penuh Inisiatif

Dalam kepribadian pemimpin yang beriman, pengabdian, dan kesetiakawanan sepenuhnya ditumpahkan pada cita-cita menegakkan ajaran Islam, yang berarti juga semata-mata ditujukan kepada Allah SWT dan RasulNya Muhammad saw. Pemimpin dalam organisasi yang mana pun (tidak saja yang bersifat keagamaan), selalu menyalurkan cita-cita organisasinya atas ridho-Nya.

- f. Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan dan Konsekuen, Berdisiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya

Pemimpin yang konsekuen merupakan pemimpin yang berdisiplin, karena kemampuan menaati keputusan dan perintah berarti bersedia bekerja dalam jangka waktu yang seharusnya. Pemimpin merupakan seorang yang mampu menegakkan kedisiplinan kerja dan disiplin waktu, baik secara perorangan (disiplin pribadi/kelompok/organisasinya). Sifat dalam kepribadian seperti itu sangat penting bagi pemimpin yang beriman

- g. Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani

Pemimpin yang sehat jasmani rohani serta beriman dalam mengatasi rintangan, hambatan dan memecahkan masalah selalu mampu bekerja sama, yang memungkinkan memperoleh pertolongan terbaik dari anggota organisasinya. Namun selalu disadarinya bahwa pertolongan itu sebenarnya datang dari Allah SWT.

3. Tipologi Gaya Kepemimpinan

Ada lima tipe kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu⁷

- a. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi ditujukan oleh para bawahannya sebagai perwujudan kesetiaan para bawahan kepadanya, padahal sesungguhnya disiplin kerja itu didasarkan pada ketakutan, bukan kesetiaan. Egonya menumbuhkan dan mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya dan karenanya organisasi diperlakukannya sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut. Pemimpin ini cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang di tempuh untuk pencapaian tujuannya. Tindakannya akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan tindakan penghalang akan di nilai tidak baik dengan demikian akan disingkirkan bila perlu menggunakan kekerasan. Pemimpin ini menonjolkan ke-akuannya sebagai pimpinan dan menerapkan disiplin kekakuan yang ketat kepada bawahannya.

- b. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk. Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan tersebut dipandang bahwa bawahannya belum mencapai tingkat kedewasaan

⁷Sondang Siagaan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 27-40.

sedemikian rupa sehingga mereka tidak dapat dibiarkan bertindak sendiri, sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Pimpinan ini menginginkan keberadaannya tidak lagi dipertanyakan (legitimasi), serta dalam pengambilan keputusan pimpinan menganggap tidak perlu berkonsultasi lagi.

c. Tipe Kharismatik

Pemimpin ini ialah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Bawahan dari tipe pimpinan ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang di anut, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini akan tetap dikagumi oleh bawahan meskipun pimpinan dapat juga menggunakan gaya otokratik.

d. Tipe *Laissez Faire* (Bebas)

Seorang pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan. Sikap seorang pemimpin *Laissez Faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya adalah bersikap permisif, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai keyakinannya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Tipe ini mengarah pada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan seperti rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur dan hirarki organisasi.

e. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Tipe ini memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi kesalahan pada bawahan, dia tidak langsung menghukum, namun meluruskan permasalahan sehingga bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pimpinan demokratik ini akan mendengarkan setiap kritik dan saran dari bawahannya dan membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri mereka sesuai kemampuan mereka masing-masing maka disinilah peran bawahan tipe ini sangat aktif. Tipe pimpinan ini juga akan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan yang dianggapnya mampu dan akan cepat memberikan penghargaan kepada bawahan jika berprestasi dalam bentuk pujian dan reward. Karena itulah pimpinan ini sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins:

- 1) Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
- 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih
- 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
- 4) Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
- 5) Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
- 6) Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecambahannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak

pekerjaan.⁸

4. Fungsi Kepemimpinan

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan gejala sosial, karena berlangsung dalam interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung di lingkungan suatu organisasi. Ada enam pokok fungsi kepemimpinan sebagai berikut:⁹

a. Fungsi Instruktif

Pada umumnya tidak dilakukan sendiri oleh pemimpin sebagai pembuat keputusan. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam mewujudkan fungsi instruktif, agar kepemimpinan berlangsung efektif. Pemimpin harus menetapkan apa, bagaimana, bilamana dan dimana suatu perintah dilaksanakan. Sedangkan fungsi orang yang dipimpin adalah melaksanakan perintah, yang hanya akan efektif jika memiliki kemampuan mendengar dan memahami isi instruksi. Kreatifitas dan inisiatif menetapkan apa yang harus dilaksanakan sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi Konsultatif ini antara lain berlangsungnya interaksi antara pimpinan dan bawahan namun tingkat intensitas dan efektifitas sangat tergantung pada pimpinan. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggota organisasinya, baik secara terbatas maupun meluas sebelum keputusan ditetapkan. juga perlu menyimak berbagai persoalan, aspirasi, pendapat, perasaan, data, informasi yang diungkapkan anggotanya. Konsultasi juga dilakukan setelah keputusan ditetapkan untuk mendapatkan umpan balik, untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang dibuat. Dengan fungsi ini tingkat partisipasi anggota akan meningkat. Jika fungsi ini dilakukan secara teratur dan hasilnya dimanfaatkan bukan saja akan menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga mendapatkan dukungan dari anggota organisasi, maka dampak positifnya akan memudahkan fungsi instruktif karena anggota merasa ikut bertanggung jawab dalam mensukseskan pelaksanaan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya dengan pertukaran informasi, pendapat, gagasan, pandangan. Kondisi partisipasi aktif anggota organisasi akan efisiensi penyelesaian tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Partisipasi seperti tersebut antara lain dapat berbentuk musyawarah yang memungkinkan anggota organisasi berpartisipasi aktif dalam proses kepemimpinan, yang akan meningkatkan perasaan memiliki terhadap organisasi dan kegiatannya. Dalam fungsi ini pimpinan bersedia ikut serta dalam pelaksanaan berbagai keputusan karena tidak boleh hanya sekedar mengambil dan memerintahkan pelaksanaan keputusan dalam batas tertentu pemimpin perlu ikut serta melaksanakan keputusan yang ditetapkan.

d. Fungsi Delegasi

⁸ *Ibid*, h. 41

⁹ Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (Banten: YPSIM.2020), h. 24

Setiap pemimpin harus bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada staf kepemimpinan yang membantunya, karena seorang pemimpin tidak bisa menyelesaikan pekerjaan menetapkan keputusan mungkin diberikan dengan persyaratan harus melalui pucuk pimpinan dapat pula tanpa persetujuan namun dibatasi pada bidang yang tidak bersifat prinsipil. Pelaksanaan fungsi ini berdasarkan kepercayaan, yaitu harus memberikan kepercayaan sedangkan si penerima kepercayaan harus berhati-hati dan teliti dalam menetapkan keputusan sehingga segala sesuatu yang belum jelas diharap berkonsultasi dahulu.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini tidak sekedar melalui kegiatan kontrol atau pengawasan. Dapat dilakukan melalui bimbingan kerja, termasuk juga memberikan penjelasan dan contoh dalam bekerja, latihan di lingkungan kerja lain. Fungsi pengendalian paling efektif dilakukan dengan pengawasan atau kontrol. Pengawasan dilakukan saat kegiatan berlangsung yang bersifat *preventif* (mencegah) kekeliruan, kesalahan dan penyimpangan.

f. Fungsi Keteladanan

Dalam menjalankan fungsi keteladanan ini, pemimpin yang beriman dituntut menampilkan seluruh aspek kepribadian manusia yang terbaik dan terpuji disisi Allah SWT. Karena seorang pemimpin adalah tokoh utama yang menjadi pusat perhatian di lingkungan yang dipimpinnya maka pemimpin harus dapat memerikan contoh kepribadian yang patut untuk diteladani. Secara operasional pemimpin dituntut menjadi teladan dan panutan dalam menjalankan disiplin waktu, disiplin kerja, moral, semangat kerja, tanggung jawab, pengabdian, loyalitas dan dedikasi, kecermatan, ketelitian dan sebagainya. Sedang di lingkungan umat Islam, harus dapat diteladani keimanannya tercermin melalui ibadahnya sehari-hari, cara bergaul dalam menghadapi dan memperlakukan orang lain, kesabarannya dan sebagainya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kharisma : memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol- simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana
3. Simulasi intelektual dapat : menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memperhatikan staf secara individu : bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, dan menasehati.¹⁰

B. Motivasi kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan¹¹

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi

9Ryani Dhyani Parashakti & Dede Irfan Setiawan, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang, *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 10 No 1 (Januari 2019) h. 71

¹⁰Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 92

semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan¹²

Dari uraian di atas motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau penggerak yang dapat menimbulkan atau menumbuhkan semangat untuk seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Bagaimana cara mengarahkan bawahan (karyawan) agar segala potensi sumber daya yang dimiliki pada dirinya itu secara kontinyu dapat dipergunakan, dia merasa terdorong untuk terus mau bekerja, demi mewujudkan tujuan yang akan dicapai diperusahaan – mengacu pada rencana yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil saja, tetapi yang terpenting bagi perusahaan itu adalah *actuating* mereka mau bekerja giat, gigih dan memiliki kemauan untuk mencapai *output* (hasil kerja) yang optimal, sehingga para ahli mendefinisikan motivasi itu adalah :¹³

Sebagai faktor yang mempengaruhi, menyalurkan, memelihara perilaku individu.

- a. Sebagai sesuatu kekuatan dari dalam individu yang mempengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan.
 - b. Proses pengembangan dan pengarahan perilaku atau kelompok itu menghasilkan keluaran (*output*) yang diharapkan, sesuai dengan sasaran atau tujuan yang ingin dicapai organisasi.
 - c. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
 - d. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- Menurut Malayu Hasibuan, motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁴

2. Tujuan dan Manfaat Teori Motivasi

Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (*performance*) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan, dan lingkungannya. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seseorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Motivasi penting dalam *actuating* karena posisi kualitas sumber daya manusia kita itu masih lemah, sering frustrasi, pemalas, pecundang, mau bekerja kalau ada perintah atau ketika ada yang mengawasi (atasan) baru bekerja, dan lain-lainnya, sehingga *actuating* diperlukan yang pelaksanaannya seiring dengan motivasi agar dapat:

- a. Mendorong timbulnya suatu perbuatan (perlakuan). Tanpa motivasi kecil dan kemungkinan adanya perbuatan karyawan bekerja dengan giat.¹⁵
- b. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Melalui motivasi, dapat mengarahkan perbuatan yang semula enggan mengerjakannya berubah menjadi semangat mengerjakannya.

¹²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h.141

¹³Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya* (Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2018),h. 154-155

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 219

¹⁵ Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, *Ibid*, h. 156

- c. Cepat atau lambatnya pekerjaan. Untuk dapat melihat cepat atau lambat suatu pekerjaan itu, lihatlah motivasi yang diberikan. Jika motivasinya kecil, maka dapat dipastikan pekerjaan itu akan lambat, sebaliknya, jika motivasinya besar, maka *actuating* akan cepat.

3. Teori Motivasi Kerja

a. Teori Kepuasan, Model Motivasi dari *Content Theory*¹⁶

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

b. Hirarki Kebutuhan Maslow¹⁷

Konsep teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hirarki yang menunjukkan adanya 5 tingkatan dari kebutuhan dasar manusia, yaitu

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah prioritas tertinggi karena saat ini kebutuhan ini belum terpenuhi maka kebutuhan tingkat yang lebih tinggi lainnya tidak akan muncul untuk memotivasi tingkah laku. Pandangan agama islam tidak menolak kepentingan memenuhi keperluan fisiologi sebagai asas membina kehidupan dan kesejahteraan manusia tetapi memenuhi.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Karyawan akan merasa terlindungi dan merasa aman yaitu menginginkan penjaminan rasa aman seperti asuransi kesehatan, jamsostek, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan sebagainya.

3. Kebutuhan Akan Kasih Sayang

Kebutuhan saling mengasihi untuk memberi dan menerima, mempunyai teman dan kelompok untuk saling berinteraksi. Mempunyai bagian menjadi orang yang dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri yakni mendapatkan pengakuan dari pimpinan, teman dan lingkungannya.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang luar biasa untuk pekerjaannya. Sehingga dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

McClelland mendapat gelar doktor dalam psikologis di Yale pada tahun 1941 dan menjadi profesor di Universitas Wesleyan. McClelland dikenal dengan karyanya tentang motivasi. David McClelland mempelopori pemikiran tentang motivasi kerja

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2013), h. 121.

¹⁷ Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h. 17-23.

dengan mengembangkan motivasi berbasis teori dan model, dan digunakan dalam perbaikan metode penilaian kinerja pegawai, serta penilaian dan tes berbasis kompetensi. Idenya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg.¹⁸

d. Teori Evaluasi Kognitif

Akhir tahun 1960-an, seorang peneliti menyatakan bahwa motivator ekstrinsik, seperti gaji, berhubungan dengan motivasi intrinsik. Proposal ini disebut sebagai teori evaluasi kognitif, yaitu teori yang berhubungan dengan cara penggajian atau pengupahan orang di dalam Teori “ERG” Clayton Alderfer.

Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E= Existence (kebutuhan akan eksistensi)

R= Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain),

G= Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)¹⁹

e. Teori Dua Faktor Herzberg

Ilmuwan lainnya yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi adalah Herzberg. Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

1. Faktor Motivasional

Hal-hal mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan dari orang lain.

2. Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

Faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.²⁰

f. Teori motivasi Douglas McGregor

McGregor adalah seorang psikolog sosial dari Amerika yang mengemukakan Teori XY dalam bidang motivasi yang menjadi prinsip dasar dalam mengembangkan sumber daya manusia modern, menentukan pola berkomunikasi organisasi, menyusun panduan manajemen perilaku, mengelola interaksi sosial pegawai dalam menciptakan budaya organisasi.

Teori X dan teori Y menjabarkan dua model motivasi yang saling berkebalikan.

1. Teori X

McGregor memaparkan teori X dengan asumsi awal, bahwa pegawai itu secara alamiah bersifat malas atau tidak menyukai pekerjaannya dan harus

¹⁸ *Ibid*,h.30

¹⁹ Erni tisnawati, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*,(Bandung : Refika Aditama,2018) ,h. 228

²⁰ *Ibid*,h.235

dimotivasi dengan gaya kepemimpinan otoriter.

2. Teori Y

McGregor menyatakan dalam teori Y, para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab, bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap sebagai secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri berprestasi

4. Bentuk – Bentuk Motivasi

Dalam praktik, hampir setiap perusahaan menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera, atau tekanan, dan bukan dalam jenisnya.²¹

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diintruksikan. Sebenarnya dua hak tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad lamanya. Sampai kini hal tersebut masih digunakan oleh para manajer untuk memotivasi para karyawan.

Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management by Objective* (MBO) atau manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja. Kedua hal tersebut pada dasarnya merupakan metode yang dimaksudkan untuk menyalurkan perilaku karyawan dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Adapun pengendalian adalah mengukur hasil kerja dan campur tangan apabila hasil yang dicapai karyawan kurang memuaskan.²²

1. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan kehambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara peraturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan atau *decision making* yang memengaruhi pekerja mereka), serta untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis.

²¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 124

²² *Ibid*, h.125

2. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia. Di Amerika Serikat sesungguhnya manajemen selama permulaan tahun 1930-an dipengaruhi oleh dua kekuatan besar. Kekuatan yang satunya menyatakan secara tak langsung bahwa karyawan yang tidak bagia bebas membtuk serikat kerja, untuk itu manajemen secara resmi wajib melakukan tawar-menawar (UU Hubungan Karyawan nasional). Dengan masing-masing cara ini, usaha untuk membahagiakan para karyawan jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia menyadari dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif sejak saat itu yang merupakan sebagian dari hampir setiap kegiatan pada tiap perusahaan.

Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan singkat mengenai tata laku manajemen dan sebagainya. Hasil berbagai usaha untuk menganalisis perhatian, menghibur, dan menyenangkan hati para karyawan lebih baik dipadukan. Sering usaha tersebut dikembangkan selama masa depresi ketika setiap kebajikan sangat dihargai. Saat ini sikap yang sama dapat ditafsirkan sebagai usaha peternalistik dan kadang-kadang karyawan merasa tersinggung karenanya.

Pada perusahaan yang besar, kebajikan mengambil bentuk yang sesuai dengan kelayakan dan kesopanan yang dihadapkan dan sumber daya manusia dalam hubungna mereka dengan karyawan. Sementara itu kegiatan yang lebih formal seperti serimonial dan berwisata cendrung berkurang.²³

5. Faktor yang Mmpengaruhi Motivasi

individu merupakan determinan perilaku yang utama. Selanjutnya diungkapkan semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan menekankan bahwa suatu tujuan kerapkali berperan sebagai motivator. Setiap tujuan harus jelas, berarti dan menantang. Dalam penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, dijembatani oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, komitmen dan umpan balik. Jika seorang manajer menetapkan suatu tujuan yang sulit dan seseorang kurang memiliki kemampuan untuk mencapainya maka pencapaian tidak akan terjadi. Demikian juga dua faktor lainnya. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Disamping itu, motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan

²³ *Ibid*, h. 122-127

faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a. Faktor Internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana ayaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.²⁴

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan

²⁴ Wahdjosmidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992) h. 56-58

balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.²⁵



²⁵ Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012) h. 97-99

BAB III

GAMBARAN UMUM BPRS KOTABUMI LAMPUNG UTARA

A. Profil BPRS Kotabumi Lampung Utara

1. Sejarah

PT. BPR Syariah Kotabumi atau Bank Syariah Kotabumi merupakan suatu lembaga keuangan yang menjalankan tugas untuk mengimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan bagi masyarakat. PT. BPR Syariah Kotabumi merupakan bentuk Investasi penanaman modal oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dalam bentuk Badan Usaha Milik Daerah di bidang jasa perbankan. BUMD ini mulai beroperasi pada tanggal 29 Juli 2008 diresmikan oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu dengan modal dasar Rp. 15.000.000.000,- (Lima belas milyar Rupiah) dari jumlah modal dasar tersebut, modal yang sudah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi per desember 2014 adalah sebesar Rp. 9.025.000.000,- (Sembilan milyar dua puluh lima juta rupiah) berdasarkan persentase kepemilikan saham, maka Pemerintah Kabupaten Lampung Utara merupakan Pemilik Saham Pengendali (PSP) karena memiliki 99,72 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi. Kemudian per desember 2017, jumlah modal yang telah disetor kepada PT. BPR Syariah Kotabumi yaitu sebesar Rp. 10.525.000.000,- (Sepuluh milyar lima ratus dua puluh lima juta rupiah). Dan presentase kepemilikan saham pada tahun 2017 hingga Maret tahun 2018 yaitu sebesar 99,76 % dari total seluruh saham PT. BPR Syariah Kotabumi. Setelah tujuh tahun beroperasi, PT. BPR Syariah Kotabumi semakin maju dan berkembang. Berdasarkan data yang ada bahwa perseroan berhasil menghimpun dana masyarakat dari berbagai kalangan masyarakat yang berada di Propinsi Lampung, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Bangka Belitung. Produk yang menjadi andalan untuk menghimpun dana adalah produk Deposito dengan bagi hasil yang sangat tinggi. Penandatanganan Prasasti Peresmian PT. BPR Syariah Kotabumi 29 Juli 2008 oleh Gubernur Lampung Bpk. Drs. Syamsurya Ryacudu didampingi oleh Bpk Hairi Fasyah dan Pemimpin Bank Indonesia Bandar Lampung Bpk. Dahlan.¹

Penandatanganan Prasasti Peresmian PT. BPR Syariah Kotabumi 29 Juli 2008 oleh Drs Syamsurya Ryacudu didampingi oleh Hairi Fasyah dan Pemimpin Bank Indonesia Bandar Lampung, Bapak Dahlan. Melaksanakan Kegiatan Operasional berdasarkan suarat perizinan:

- a. Peraturan daerah nomor 2 tahun 2007 tentang perusahaan daerah bank perkreditan rakyat syariah (PD. BPRS) Kotabumi.
- b. Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 10/50/KEP.GBI/DpG/2008 Tentang Pemberian Izin Usaha PD. BPR Syariah Kotabumi.
- c. Peraturan Daerah No. 7 tahun 2009 tentang perubahan peraturan daerah Kabupaten Lampung Utara nomor 2 tahun 2007 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Syariah (PD. BPRS) Kotabumi.
- d. Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor : 13/6/KEP.PBI/2011 tanggal 29 November 2011 Tentang Penetapan Penggunaan Izin Usaha PD. BPRS Kotabumi menjadi PT. BPRS Kotabumi.

Kantor pusat PT. BPRS Kotabumi terletak di Jl. Soekarno Hatta No. 181 Kotabumi Lampung Utara. Pada saat ini PT. BPRS Kotabumi memiliki dua kantor cabang yaitu Kantor Cabang Bandar Lampung yang terletak di Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 25D Gedong Meneng dan Kantor Cabang Panaragan yang terletak di Jl. Brawijaya Panaragan Tulang Bawang Barat. Selain itu PT. BPRS Kotabumi juga memiliki kantor kas Bukit Kemuning yang terletak di Jl. Sumber Jaya Lingkungan 4 No. 33 Bukit Kemuning.²

¹ Dokumentasi BPRS Kotabumi Lampung Utara , di Catat pada tanggal 4 Desember 2021

² Dokumentasi BPRS Kotabumi Lampung Utara , di Catat pada tanggal 4 Desember 2021

2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi BPRS Kotabumi adalah sebagai berikut”

a. Visi

Menjadi Bank Syariah yang dapat berdaya saing serta berpartisipasi dalam membangun daerah untuk menuju kemakmuran dan kesejahteraan Umat.

b. Misi

Berpartisipasi dalam membangun daerah, memberikan pelayanan dan jasa perbankan dengan menggunakan prinsip-prinsip Syariah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

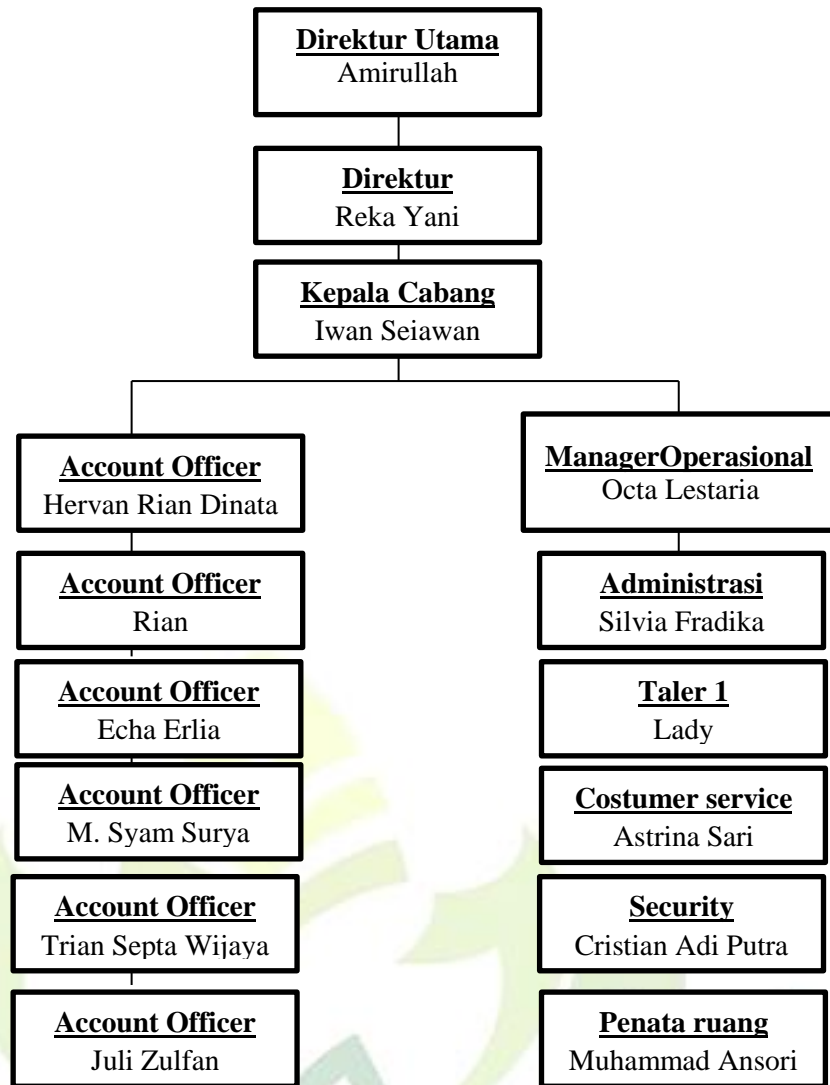
- 1) Mengajak seluruh masyarakat untuk menghindari praktik pelepas uang (rentenir).
- 2) Mengajak masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan (Ukhuwah Islamiah) Meningkatkan taraf ekonomi serta mengajak mereka untuk bersama mengembangkan sistem ekonomi Islam untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera.³

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sarana yang menentukan keberhasilan perusahaan dengan adanya struktur organisasi berarti telah terdapat pembagian tugas yang jelas dan tegas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi BPR Syariah Kotabumi secara skema terdapat pada lampiran. Berikut adalah tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian (Job Description) BPR Syariah Kotabumi.



³ Dokumentasi BPRS Kotabumi Lampung Utara , di Catat pada tanggal 4 Desember 2021



Sumber: Papan Bagan Struktur Organisasi BPRS Kotabumi Lampung Utara 4 Desember 2021)

4. Kegiatan Usaha BPRS Kotabumi

Kegiatan usaha Bank Syariah Kotabumi adalah melayani masyarakat sebagaimana fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu penghimpun dana, penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan, penanganan pembiayaan bermasalah yang dimungkinkan berdasarkan pada prinsip syariah. Berikut merupakan gambaran presentase nisbah bagi hasil pada Bank Syariah Kotabumi :

Tabel I
Nisbah Bagi Hasil Nasabah

PRODUK	NISBAH	E.R (%)		
		BULAN TAHUN	:	DESEMBER 2021
Tabungan Mudharabah	30	7,30		
Deposito 1 Bulan	40	9,74		
Deposito 3 Bulan	45	10,95		
Deposito 6 Bulan	48	11,68		
Deposito 3 Bulan	52	12,66		

Sumber : Dokumentasi, pada tanggal 4 Desember 2021

5. Program BPRS Kotabumi

a. Simpanan

Jenis dan produk simpanan yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi terdiri dari:

1) Deposito Mudharabah

Deposito Bank Syariah Kotabumi adalah berdasarkan prinsip mudharabah mutlaqah. Dengan prinsip ini anda diperlakukan sebagai investasi. Bank Syariah Kotabumi memanfaatkan dana deposito anda secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat atau dalam bentuk harta produktif lainnya secara profesional dan sesuai syariah. Hasil usaha ini dibagi antara nasabah dan Bank Syariah Kotabumi sesuai porsi (Nisbah) yang disepakati bersama.

Adapun manfaat dari deposito mudharabah yaitu :

- a) Aman dan Terjamin.
- b) Diikut sertakan dalam program peminjaman.
- c) Bagi hasil yang kompetitif diberikan setiap bulan secara tunai atau dipindah bukukan secara otomatis kerekening tabungan anda.
- d) Turut membantu pengembangan usaha kecil atau menengah.
- e) Insya Allah lebih berkah dan bermanfaat.

Persyaratan untuk membuka deposito mudharabah yaitu :

- a) KTP / SIM / Paspor / Kartu Pelajar asli dan Foto Copynya.
- b) Setoran minimal Rp. 1.000.000,-..

2) Tabungan Wadi'ah

Tabungan Wadi'ah adalah simpanan pihak ketiga pada Bank Syariah Kotabumi yang penarikannya dapat kapan saja. Dana tabungan dikelola secara amanah oleh Bank Syariah kotabumi sebagai mudharib dengan memperoleh imbalan sebagai bonus. Tabungan bisa dimiliki perorangan maupun perusahaan. Adapun manfaat dari tabungan wadi'ah yaitu :

- a) Aman, karena dijamin oleh LPS (Lembaga Pemjamin Simpanan).
- b) Bonus akan diberikan setiap bulannya kerekening penabung.
- c) Setoran ringan dan bebas biaya administrasi.
- d) Membantu program perencanaan keuangan/ investasi anda.
- e) Membantu pengembangan ekonomi umat.

Persyaratan untuk membuka tabungan wadi'ah :

- a) Foto Copy KTP/SIM yang masih berlaku.
- b) Setoran awal Rp. 50.000.

- c) Setoran berikutnya hanya kelipatan Rp. 25.000.
- d) Mengisi formulir/aplikasi pembukuan rekening tabungan.

3) Tabungan Haji

Tabungan Haji diperuntukkan bagi kaum muslimin dan muslimat calon jamaah haji dalam rangka persiapan biaya perjalanan ibadah haji. Tabungan Haji merupakan simpanan syariah berakad wadiah adh dhamamah, diperuntukkan bagi perorangan untuk membantu mewujudkan/merencanakan naik haji (membayar biaya penyelenggaraan ibadah Haji/BPIH) yang memberikan kemudahan dan keamanan dalam penyetoran, bebas biaya bulanan dan mendapatkan bonus yang menguntungkan. Adapun manfaat dari tabungan haji yaitu :

- a) Memperoleh nomor alokasi porsi keberangkatan ibadah haji. Kepastian keberangkatan apabila kuota haji masih tersedia dan tabungan telah mencapai syarat saldo minimal Rp. 25.000.000 atau syarat lain yang di tentukan oleh kementerian agama.
- b) Dapat di buka dikantor Bank Syariah Kotabumi yang terhubung dengan sekoah Departemen Agama yang bekerja sama dengan Bank Syariah lainnya.
- c) Mendapatkan bagi hasil dari keuntungan Bank Syariah Kotabumi setiap bulan sehingga saldo tabungan dapat bertambah.
- d) Tanpa biaya administrasi.
- e) InshaAllah lebih berkah dan menjadi haji yang mabrur.

Persyaratan untuk membuka tabungan haji yaitu :

- a) Penabung adalah perorangan atau Warga Negara Indonesia.
- b) Melampirkan Foto Copy KTP / identitas diri lainnya.
- c) Mengisi dan menandatangani formulir pembukaan rekening.
- d) Setoran awal minimal Rp. 1.000.000-.,.

4) Tabungan Qurban

Layanan tabungan sebagai persiapan dana Qurban di Hari Raya Idul Adha dengan prinsip Mudharabah (bagi hasil). Adapun manfaat dari tabungan qurban yaitu :

- a) Menawarkan terwujudnya ibadah qurban.
- b) Menawarkan keringanan persiapan ibadah qurban.
- c) Sarana cepat ibadah qurban.

Keuntungan yang didapatkan dari tabungan qurban yaitu :

- a) Tanpa Biaya Administrasi dan Pengelolaan.
- b) Menawarkan Bantuan Penyaluran Qurban Kepada yang berhak.
- c) Dapat diikut sertakan dalam acara qurban yang diselenggarakan Bank Syariah Kotabumi.
- d) Mendapatkan Bonus bagi Hasil

Persyaratan untuk membuka tabungan qurban yaitu :

- a) Foto Copy KTP / Identitas lainnya dari orang tua / Wali masih berlaku.
- b) Setoran Awal Minimal Rp. 100.000-.,.
- c) Setoran Selanjutnya Minimal Rp. 25.000-.,.

5) Tabungan Mudharabah

Tabungan Mudharabah adalah produk penghimpunan dana bank syariah dengan akad mudharabah yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syarat tertentu yang disepakati, tetapi tidak dapat ditarik dengan cek / bilyet giro.

6) Tabungan Pendidikan

Pada prinsipnya sama dengan tabungan wadiah. tabungan pendidikan ini bersifat kolektif. Apabila bendahara sekolah memegang tabungan anak/murid, yang disimpan dirumah saja, resiko yang muncul cukup besa.

b. Pembiayaan

Jenis dan produk simpanan yang terdapat pada Bank Syariah Kotabumi terdiri dari :

1) Pembiayaan Murabahah

Pembiayaan pengadaan barang (Murabahah) merupakan pembiayaan dengan sistem jual beli barang. Bank Syariah Kotabumi menjual barang yang sesuai dengan keinginan calon pembeli (nasabah) dengan harga yang telah di sepakati bersama (harga pokok pembeli ditambah keuntungan) atau Bank Syariah Kotabumi memberi kuasa kepada nasabah. Pola pembiayaan dengan konsep Al-Murabahah (jual-beli) mengutamakan azas keterbukaan, keadilan dan kesetaraan. Hubungan kemitraan dilakukan dengan dasar suka sama suka, tanpa ada paksaan dan mengetahui semua hal yang disepakati dalam perjanjian tanpa ada yang ditutup-tutupi. Adapun manfaat dari pembiayaan murabahah yaitu :

- a) Untuk menambah modal usaha bagi pedagang, usaha mikro kecil, dan menengah.
- b) Untuk pembiayaan konsumsi, investasi atau modal kerja bagi PNS, CPNS dan pegawai.

c) Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan dengan sistem bagi hasil Bank Syariah Kotabumi sebagai pemilik dana memberikan dana kepada nasabah untuk membuka usaha baru dengan modal 100% dari Bank Syariah Kotabumi. Pengelola usaha harus melaporkan usaha dan keuntungan dibagi sesuai dengan porsi (Nisbah) yang telah disepakati.

2) Pembiayaan Bagi Hasil (Musyarakah)

Pada prinsipnya sama dengan pembiayaan mudharabah hanya saja dalam pembiayaan Musyarakah modal bersama antara nasabah dan Bank Syariah Kotabumi. Perhitungan bagi hasil yang di hitung dari keuntungan modal.

3) Pembiayaan Qardh

Pinjaman dana yang dapat mensyaratkan atau dapat tidak mensyaratkan adanya imbalan berdasarkan persetujuan atau kesepakatan untuk jangka waktu tertentu antara peminjam (pihak nasabah) dan pemberi pinjaman (Pihak Bank).

4) Sewa Menyewa (Ijarah)

Akad sewa menyewa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan terhadap hak pakai atas objek sewa, antara pemilik objek sewa dan penyewa, untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakannya. Misal: sewa rumah, sewa mobil, dll.

5) Pembiayaan Ijarah Multi Jasa

Pada prinsipnya sama dengan Ijarah, hanya saja dalam ijarah multijasa menyewakan jasa yang bersifat konsumsi seperti untuk keperluan biaya pendidikan, biaya kesehatan, dan lain-lain.⁴

⁴ Dokumentasi BPRS Kotabumi Lampung Utara , di Catat pada tanggal 4 Desember 2021

6. Prestasi Bank Syariah Kotabumi

Setelah mulai beroperasi pada 29 Juli 2008, hingga saat ini Bank Syariah Kotabumi telah banyak mendapatkan sejumlah prestasi ataupun penghargaan. Adapun penghargaan yang telah diraih oleh Bank Syariah Kotabumi yaitu :

- a. Penghargaan Infobank tahun 2016.
- b. Penghargaan Infobank tahun 2017.
- c. Penghargaan BPR Terbaik di Indonesia tahun 2017.
- d. Penghargaan TOP CEO BUMD tahun 2017.
- e. Penghargaan TOP BUMD BPRS Kotabumi tahun 2017.
- f. Penghargaan TOP Pembina BUMD tahun 2017.⁵

B. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai suatu organisasi atau kelompok. Untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan yang ada di BPRS Kotabumi peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di BPRS Kotabumi, hasil wawancaranya sebagai berikut”

1. Wewenang Pimpinan

Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor penting bagi efektivitas organisasi. Yang dimaksud dengan wewenang atau hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi.

Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan ”Dalam hal mengambil keputusan tidak semua masukan bisa diambil, tergantung dari urgensinya. Jika hal tersebut dianggap bisa meningkatkan kinerja organisasi maka masukan tersebut akan dipertimbangkan dan diputuskan bersama”.⁶

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “Respon dari atasan selalu positif, persoalan yang disampaikan akan dibahas di forum rapat, bisa bulanan, bisa bentuknya insidental. Jika ada sesuatu yang penting akan dikumpulkan untuk dikomunikasikan karena masing-masing program tidak bisa berdiri sendiri, jika ada sesuatu dari program yang perlu dikomunikasikan keputusannya di atas kepada pimpinan, disampaikan kepada pimpinan dan dikomunikasikan kembali”.⁷

Menurut karyawan yang lain Syam Surya mengatakan “ketika mengajukan kegiatan yang akan dilaksanakan, pertama pemimpin ingin tahu tujuan yang akan dilaksanakan, kemudian jika sesuai dengan tujuan yang akan diharapkan maka pimpinan akan menerima ”.⁸

Pendapat karyawan yang lain Silvia mengatakan “Respon atasan terhadap masukan yang diberikan oleh bawahan dilakukan dengan musyawarah, dan mendengarkan pendapat masing-masing karyawan. Keputusan akhir tetap akan diputuskan oleh atasan dengan pertimbangan-pertimbangan yang telah ditetapkan dalam proses musyawarah tersebut”.⁹

Hal yang sama disampaikan juga oleh karyawan yang lain Astriana mengatakan “Dalam menyampaikan masukan dapat pertemuan bulanan kemudian didiskusikan setiap permasalahan yang ada disetiap rencana kegiatan yang akan dilakukan. Setelah mendiskusikan setiap permasalahan yang ada, maka selanjutnya akan ditindaklanjuti kembali”.¹⁰

⁵ Dokumentasi BPRS Kotabumi Lampung Utara , di Catat pada tanggal 4 Desember 2021

⁶ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁷ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:00

⁸ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:00

⁹ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:00

¹⁰ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:00

Dalam pembuatan keputusan haruslah sesuai dengan kepada siapa yang akan dilimpahkan keputusan tersebut. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “keputusan yang telah disepakati akan diberikan sesuai dengan bidang masing-masing dan sudah,sesuai dengan struktur organisasi di BPRS Kotabumi”.¹¹

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “keputusan yang diambil oleh atasan, haruslah dilakukan dengan musyawarah dan bersifat positif dan berpihak kepada bawahan”.¹²

Menurut karyawan yang lain Syam Syurya mengatakan “sebuah keputusan yang telah ditetapkan tidak semerta-merta langsung diberikan kepada bawahan, akan tetapi harus melihat apakah keputusan tersebut memang wajar diberikan kepada bawahan atau tidak. Jika suatu keputusan itu bertujuan untuk kemajuan organisasi akan diserahkan kepada bawahan”.¹³

Hal yang sama disampaikan juga oleh karyawan yang lain Silvia mengatakan “jika keputusannya positif dan untuk kebaikan BPRS maka kami akan menyetujui keputusan tersebut”.¹⁴

2. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keluarannya bisa berupa suatu tindakan (aksi) atau suatu opini terhadap pilihan. Dalam pembuatan keputusan sebaiknya dilakukan secara musyawarah.

Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “dalam pembahasan pembuatan keputusan biasanya dilakukan harian, mingguan tergantung seberapa penting permasalahan yang akan dibahas, akan tetapi jadwal pembahasan pembuatan keputusan rutin dilaksanakan secara bulanan, triwulan dan tahunan”.¹⁵

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “setiap bawahan sudah mengetahui tugas yang diberikan masing-masing, baik itu arah dan tujuan dari tugas tersebut”.¹⁶

Menurut karyawan yang lain Syam Syurya mengatakan “para pegawai selalu mengkoordinir setiap keputusan yang diberikan. Dalam pemutusan suatu keputusan harus dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan melakukan pertemuan antar bawahan, sehingga hasil dari keputusan tersebut merupakan hasil dari musyawarah bersama”.¹⁷

Hal yang sama menurut Silvia mengatakan “dalam pembuatan keputusan, atasan dan bawahan sering melakukan pertemuan sesuai dengan jadwal dan kegiatan bawahan dan atasan. Memperhatikan kondisi dan waktu yang tepat melakukan pertemuan untuk memutuskan suatu keputusan. Setelah melakukan pertemuan dan musyawarah, barulah atasan memutuskan keputusan apa yang harus diputuskan”.¹⁸

Hal serupa juga disampaikan karyawan yang lain Astriana mengatakan “Atasan dan bawahan sering memutuskan suatu keputusan secara bersama-sama. Dimana dalam pertemuan itu, bukan hanya masalah teknis tetapi semua bagian-bagian yang terlibat dari keputusan tersebut.dengan

¹¹ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

¹² Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:00

¹³ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:00

¹⁴ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:00

¹⁵ Iwan setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

¹⁶ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:00

¹⁷ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:00

¹⁸ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:00

adanya pertemuan yang dilakukan diharapkan bawahan dan atasan dapat bertukar informasi yang dapat bermanfaat pada keutusan yang akan dibuat”.¹⁹

Melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi akan membuat bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. hal ini juga akan mempengaruhi kinerja dari bawahan tersebut. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “dalam membuat suatu kebijakan selalu melibatkan para bawahan”.²⁰

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “dalam mengambil kebijakan tidak semua bawahan ikut dilibatkan, akan tetapi hanya melibatkan beberapa yang dianggap sudah mewakili para bawahan yang lainnya dan diharapkan dapat menjawab setiap permasalahan yang dihadapi”.²¹

Menurut Syam Surya mengatakan “dalam membuat kebijakan membutuhkan pimpinan agar kebijakan yang dibuat dapat menjawab setiap permasalahan pada bidang-bidang tertentu”.²²

Pendapat yang lain juga diutarakan oleh karyawan yang lain Silvia mengatakan “pembuatan kebijakan selalu melibatkan para bawahan dengan melakukan pertemuan rutin. Setelah kebijakan sudah diputuskan, atasan akan mengarahkan para bawahan mengenai tahap-tahap apa saja yang harus dikerjakan agar menghindari terjadinya kesalahan dalam pelaksanaannya”.²³

Hal yang sama disampaikan juga oleh karyawan yang lain Astriana mengatakan “tidak selamanya sebuah kebijakan atau keputusan melibatkan para bawahan. Artinya, terdapat kebijakan yang melibatkan para bawahan dan ada juga kebijakan yang tidak melibatkan para bawahan”.²⁴

Dalam penyusunan kebijakan atau pengambilan keputusan yang ada di BPRS Kotabumi Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “pembuatan kebijakan harus melibatkan semua yang dianggap berkepentingan dalam pembuatan kebijakan”.²⁵

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “pengambilan suatu kebijakan haruslah menguntungkan dari berbagai pihak, misalnya menguntungkan untuk atasan dan begitupun menguntungkan untuk bawahan”.²⁶

Menurut Syam Surya mengatakan “pembuatan kebijakan dibuat secara bersama-sama antara atasan dan para bawahan”.²⁷

Hal yang sama disampaikan juga oleh karyawan yang lain Silvia mengatakan “kebijakan yang dibuat haruslah mementingkan semua pihak dan tidak diperbolehkan untuk berpihak pada sector tertentu”.²⁸

Menurut Astriana mengatakan “bahwa pada umumnya dalam pembuatan suatu kebijakan pada organisasi akan melibatkan semua pihak tidak terkecuali pada para bawahan”.²⁹

3. Komunikasi antara Pemimpin dan Bawahan

Selain dari pembuat kebijakan, yang tak kalah penting dari seorang pemimpin yaitu dapat menjaga komunikasi antara bawahannya agar keharmonisan dalam organisasi dapat tercapai. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “komunikasi yang terjalin antara saya dan bawahan selama ini masih berjalan dengan baik”.³⁰

¹⁹ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:00

²⁰ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:00

²¹ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:00

²² Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:00

²³ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:00

²⁴ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:00

²⁵ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

²⁶ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:00

²⁷ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

²⁸ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

²⁹ Astriana *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:20

³⁰ Iwan setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “selama ini komunikasi atasan kepada kami berjalan dengan sangat baik, sehingga kami dapat mengeluarkan pendapat masing-masing kepada atasan”.³¹

Menurut Syam Surya mengatakan “atasan harus sering-sering melakukan komunikasi kepada bawahan agar pekerjaan yang diberikan kepada bawahan dapat selesai berdasarkan target yang telah ditentukan”.³²

Pendapat lain juga disampaikan oleh Silvia mengatakan “bawahan tidak diperlakukan sebagai budak melainkan diperlakukan sebagai mitra kerja. Artinya bawahan merupakan tonggak organisasi sehingga harus diperlakukan sebaik mungkin sehingga para bawahan dapat memberikan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi”.³³

Dalam melakukan pekerjaan juga penting berkomunikasi mengenai kesalahan yang ada maka penting juga untuk melakukan evaluasi kerja bertujuan untuk memperbaiki seberapa besar kesalahan yang ada.

Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “evaluasi dilakukan berdasarkan anggaran yang ada, sehingga dengan melihat anggaran maka kegiatan yang akan dilakukan dan bagaimana proses dari kegiatan tersebut sudah dapat ditentukan sebelumnya”.³⁴

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “evaluasi yang dilakukan oleh atasan tidak memberatkan bawahan, dan dapat melayani masyarakat dengan baik dengan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan”.³⁵

Menurut Syam Surya mengatakan “evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan tidak berlebihan atau tidak memberatkan para bawahan”.³⁶

Pendapat lain juga disampaikan Silvia mengatakan “Evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan bertujuan untuk memperbaiki seberapa besar kesalahan yang ada menyangkut proses kegiatan, sehingga bawahanpun wajib melaporkan kepada pimpinan serta mengikut sertakan rekan-rekan yang bersangkutan dengan kegiatan tersebut. sehingga kesalahan yang terjadi pada kegiatan sebelumnya tidak terjadi pada kegiatan selanjutnya”.³⁷

4. Pengambilan Gagasan

Selain evaluasi yang merupakan faktor penting, menyampaikan ide juga tidak bisa dianggap sangat penting. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “semua pihak berhak mengeluarkan pendapatnya berupa ide yang membangun. Akan tetapi untuk penindakan lebih lanjut akan didiskusikan lagi dan melihat apakah gagasan tersebut memang dibutuhkan oleh organisasi atau tidak, atau hanya dibutuhkan oleh personal saja”.³⁸

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “pemberian ide atau mengeluarkan gagasan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh para bawahan. Hal ini dikarenakan dengan melibatkan para bawahan dalam mengeluarkan pendapat, akan melahirkan ide-ide baru yang akan menciptakan inovasi yang baru pula. Penyaluran ide tersebut dapat disampaikan ketika dilakukannya rapat atau pertemuan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan”.³⁹

Menurut Syam Surya mengatakan “atasan akan menerima dengan baik segala pendapat atau ide-ide yang menurutnya dapat bermanfaat oleh organisasi”.⁴⁰

³¹ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

³² Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

³³ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

³⁴ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

³⁵ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

³⁶ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

³⁷ Silvia, Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

³⁸ Iwan ssetiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

³⁹ Herwan, Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁰ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

Hal yang sama disampaikan Silvia mengatakan “atasan memberikan ruang kepada kami untuk mengutarakan gagasan berupa ide-ide yang dapat memberikan inovasi baru bagi organisasi”.⁴¹

Menurut Astriana mengatakan “pimpinan yang sekarang sangat demokratis. Artinya pimpinan menerima semua masukan berupa ide dan dakan mempertimbangkannya kembali”.⁴²

Selain gagasan berupa ide-ide membangun, kritik dan saran pun sangatlah penting untuk menilai kinerja pimpinan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau menerima saran dan kritikan bawahannya selama kritikan tersebut adalah kritikan membangun.

Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “kritik atau saran yang diberikan kepada atasan memiliki beberapa tahap, mulai dari teguran secara lisan naupun secara tertulis dan selanjutnya pernyataan yang menyatakan ketidakpuasan terhadap atasan.”⁴³

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “setiap orang memiliki kesempatan untuk memberikan kritik pada saat dilakukan rapat bulanan. Dimana kritik yang diberikan lebih mengarah kepada program kerja bukan ditujukan kepada personalnya. Kritikan yang ditujukan kepada program kerjanya seperti tanggungjawab bawahan atas tugas yang diberikan dan semacamnya”.⁴⁴

Pendapat lain disampaikan juga oleh karyawan yang lain Syam Syurya mengatakan “kritik bisa diberikan dengancara lisan yaitu langsung dibicarakan pada pihak terkait dengan memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Kritik dilakukan untuk mengingatkan atasan jika melakukan kesalahan berupa ketidak telitian dalam menjalankan tugasnya”.⁴⁵

Hal yang sama disampaikan juga oleh karyawan yang lain Silvia mengatakan “saran yang akan diberikan dapat melalui surat dan diberikan kepada pimpinan. Jika saran tersebut disetujui oleh atasan, maka akan tindaklanjuti”.⁴⁶

Tidak hanya memberi kritik dan saran namun pembagian tugas yang diberikan oleh atasan haruslah diperhatikan dengan baik. hal ini dikarenakan jika tugas yang diberikan tidak sesuai tingkat pengetahuan bawahan, akan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak akan efektif.

Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan pembagian tugas yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pengetahuan para bawahan dan sesuai dengan bidang masing-masing”.⁴⁷

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “pembagian tugas sudah ditentukan masing-masing sesuai dengan struktur organisasi dan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan. Menanamkan rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan, agar dalam melayani masyarakat dapat berjalan dengan optimal”.⁴⁸

Pendapat serupa disampaikan Syam Syurya mengatakan “pembagian tugas yang diserahkan kepada bawahan sesuai dengan bidang masing-masing”.⁴⁹

Menurut Silvia mengatakan “Tugas Pokok dan Fungsi sudah diatur didalam semua organisasi dan sebagai bawahan harus melaksanakan tugas yang diperintahkan”.⁵⁰

Pegawai BPRS Kotabumi juga menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawab masing-masing berdasarkan struktur organisasi yang ada. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “tugas yang diberikan tidak bersifat permintaan. Melainkan tugas yang diberikan merupakan tanggungjawab yang diberikan kepada bawahan”.⁵¹

⁴¹ Silvia, , *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁴² Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:20

⁴³ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁴ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁵ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁶ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁷ Iwan setiawan *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁸ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁴⁹ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁰ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁵¹ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara* , tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “tugas yang diberikan lebih bersifat sebuah intruksi dimana bawahan sudah mengetahui tugas masing-masing. Ketika terdapat suatu masalah, maka dapat dilaporkan kepada atasan untuk diberikan masukan agar mempercepat proses pekerjaan”.⁵²

Hal serupa disampaikan juga oleh karyawan yang lain Syam Surya mengatakan “bawahan sudah mengetahui tugas masing-masing sehingga tidak membutuhkan intruksi lebih lanjut. Mengenai jangka waktu tugas yang diberikan sudah memahami sebelumnya”.⁵³

Menurut Silvia mengatakan “tugas yang diberikan semerta-merta memberikan tanggungjawab kepada bawahan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan proksi yang diberikan”.⁵⁴

Pendapat yang sama juga disampaikan Astriana mengatakan “tugas yang diberikan sudah terstruktur dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan”.⁵⁵

5. Keseimbangan Pujian dan Kritikan

Bukan hanya bawahan yang dapat memberikan kritik kepada atasannya, tetapi bawahan juga harus dapat mengkritik bawahan. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “kritikan yang diberikan oleh bawahan harus dianalisis terlebih dahulu. Apakah memang berdampak pada organisasi atau tidak, setelah itu barulah mencari solusi dari permasalahan tersebut”.⁵⁶

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “pertanggung jawaban yang dilakukan dengan membuat laporan atas kerja yang dikerjakan”.⁵⁷

Menurut Syam Surya mengatakan “atasan cukup memberikan ruang untuk bawahan untuk mengeluarkan pendapat berupa kritikan terhadap kinerja atasan”.⁵⁸

Pendapat yang disampaikan karyawan yang lain Silvia mengatakan “bawahan menerima apa yang diberikan oleh atasannya, baik itu berupa penghargaan atau kritikan”.⁵⁹

Menurut Astriana mengatakan “atasan dengan senang hati menerima setiap kritikan yang diberikan oleh bawahan, selagi menyangkut dengan pekerjaan dan tidak menyangkut urusan pribadi atasan”.⁶⁰

Tidak hanya berupa pujian dan saran pemberian penghargaan kepada bawahan yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat loyalitas bawahan terhadap organisasi. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “apresiasi yang diberikan kepada bawahan berupa reward. Hal ini sangat bagus dilakukan dalam suatu organisasi dimana mengingat bawahan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, ini juga akan menjadikan bawahan merasa dihargai kehadirannya”.⁶¹

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan apresiasi yang diberikan kepada bawahan berupa penghargaan yang akan diberikan tiap tahun”.⁶²

Menurut Syam Surya mengatakan “penghargaan yang diberikan melihat pada sikap kerja. Penilaian yang tinggi, pencapaian kerja maka akan memberikan kesempatan kepada kami para bawahan untuk mendapatkan uang atau piagam”.⁶³

⁵² Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁵³ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁴ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁵ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁶ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁷ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁸ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁵⁹ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁰ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 28 Desember 2021 pukul 10:20

⁶¹ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁶² Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁶³ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

Pendapat serupa disampaikan Silvia mengatakan “apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahan yang berprestasi yaitu diberikan piagam dan juga dapat berupa uang”.⁶⁴

6. Keharmonisan Atasan dan Bawahan

Keharmonisan antara atasan dan bawahan haruslah terjaga dengan baik guna keberlangsungan organisasi. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “cara yang dilakukan untuk menjaga keharmonisan dengan bawahan yaitu dengan melakukan percakapan setiap hari”.⁶⁵

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “untuk menjaga keharmonisan agar selalu melakukan komunikasi dengan memposisikan posisi masing-masing bawahan. Menggunakan kalimat yang sopan dalam berkomunikasi kepada atasan dan selalu membudayakan bertegur sapa antar karyawan dan atasan”.⁶⁶

Pendapat serupa disampaikan Syam Syurya mengatakan “untuk menjaga keharmonisan antara atasan dan bawahan harus membudayakan tegur sapa ketika berpapasan dengan atasan maupun dengan bawahan yang lain”.⁶⁷

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Silvia “melakukan komunikasi aktif sangatlah penting dilakukan guna menjaga keharmonisan atasan dan bawahan”.⁶⁸

Menurut Astriana mengatakan “Atasan sering memperlakukan para bawahan sebagai teman sehingga didalam organisasi tidak ada perasaan canggung untuk berkomunikasi kepada atasan. Atasan juga sering bertegur sapa dan bercanda kepada setiap bawahan. Dengan hal ini diharapkan keharmonisan antara atasan dan bawahan tetap terjaga”.⁶⁹

Selain adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan namun setiap bawahan harus menjalankan dan juga harus dipertanggung jawabkan. Menurut kepala cabang BPRS Kotabumi Iwan Setiawan mengatakan “pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan yaitu dengan membuat laporan bulanan dan tahunan sehingga dapat mengetahui sejauh mana pekerjaan itu telah terlaksanakan”.⁷⁰

Disampaikan juga oleh karyawan BPRS Kotabumi Herwan mengatakan “pertanggung jawaban yang dilakukan dengan membuat laporan atas kerja yang dikerjakan”.⁷¹

Menurut Syam Syurya mengatakan “salah satu cara pertanggung jawaban atas pekerjaan yang diberikan, bawahan selalu mengontrol apakah pekerjaan tersebut sudah berjalan dengan baik atau tidak. Saling toleransi antar para bawahan”.⁷²

Menurut Silvia pendapat serupa seperti Herwan mengatakan “bawahan membuat laporan masing-masing sesuai dengan bidangnya”.⁷³

⁶⁴ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁵ Iwan setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁶ Herwan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁷ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁸ Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁶⁹ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

⁷⁰ Iwan Setiawan, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 24 Desember 2021 pukul 10:20

⁷¹ Syam Surya, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 25 Desember 2021 pukul 10:20

⁷² Silvia, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 26 Desember 2021 pukul 10:20

⁷³ Astriana, *Wawancara di BPRS Kotabumi Lampung tara*, tanggal 27 Desember 2021 pukul 10:20

BAB IV GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Berdasarkan data yang berhasil peneliti himpun untuk menganalisis tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan BPRS Kotabumi dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan teori tentang gaya kepemimpinan sebagaimana telah penulis uraikan pada BAB II, gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai suatu organisasi atau kelompok. Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya. sehingga dapat pula diartikan sebagai suatu cara atau tindakan yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka Gaya kepemimpinan dalam penulisan ini merupakan cara atau perilaku yang dipergunakan oleh pimpinan dalam hal mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan para karyawannya agar dapat mencapai tujuan bersama.

Pada BAB III peneliti telah mengumpulkan serta menguraikan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, dengan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan data yang telah terkumpul, kemudian penulis melakukan analisis data sesuai rumusan masalah yang terdapat pada BAB I, yaitu “Bagaimanakah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara?”

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam sebuah pemerintahan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Untuk melihat sejauh mana peran pimpinan dalam menggunakan gaya kepemimpinannya, maka perlu penyesuaian maupun perbandingan antara teori yang telah di jelaskan dalam Bab II mengenai macam gaya kepemimpinan yang tertuang pada Bab II gaya yang dipakai oleh pemimpin BPRS Kotabumi. Pimpinan BPRS Kotabumi tentu memiliki ciri khas dalam memimpin bawahannya yaitu para karyawan yang dipimpinnya. Dengan ciri khas inilah yang kemudian dikenal dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini yang kemudian digunakan oleh pimpinan BPRS Kotabumi sebagai pola perilaku serta strategi untuk menjalankan tugasnya sebagai pimpinan.

Dalam kenyataannya selama bertahun-tahun sampai sekarang ini masih terus dipersoalkan mengenai orang yang mampu melaksanakan kepemimpinan atau siapa pemimpin itu, atau bagaimana pelaksanaan kepemimpinan yang efektif, yang seharusnya dapat difokuskan pada masalah bagaimana mengefektifkan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya, termasuk bagaimana respon pimpinan terhadap masukan yang diberikan oleh bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin BPRS Kotabumi menggunakan gaya kepemimpinan demokratis hal tersebut dapat diketahui dari indikator sebagai berikut:

1. Menggunakan Wewenang Sesuai Porsinya

Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor penting bagi efektivitas organisasi. hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi.

Wewenang yang dilakukan pimpinan BPRS kotabumi yaitu memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk menyampaikan pendapat atau masukan-masukan yang dinilai dapat memberikan nilai positif bagi organisasi. Memberikan ruang atau media dalam menyampaikan setiap masukan atau pendapat, akan mempermudah bawahan dalam menyampaikan setiap permasalahan yang dihadapi terkait dengan organisasi, serta bermusyawarah dalam setiap menyelesaikan permasalahan yang ada.

Wewenang yang diambil oleh pimpinan BPRS Kotabumi yang dilakukan dengan musyawarah dan bersifat positif serta harus sesuai dengan tingkat pengetahuan bawahan yang akan diberikan. Dalam demokrasi ini, pemimpin memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk menyampaikan pendapat atau masukan-masukan yang dinilai dapat memberikan nilai positif bagi organisasi. Memberikan ruang atau media dalam menyampaikan setiap masukan atau pendapat, mempermudah bawahan dalam menyampaikan setiap permasalahan yang dihadapi terkait dengan organisasi, serta bermusyawarah dalam setiap menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin mempertimbangkan berbagai hal dan dalam keputusan tersebut mempertimbangkan apakah ada pihak-pihak yang dirugikan sehingga akan berakibat pada kinerja organisasi. Motivasi kerja karyawan terhadap pemimpin yang mengambil wewenang sesuai porsinya yaitu karyawan berani dalam menyampaikan masukan yang positif, karyawan mampu bekerja secara tim dan menyelesaikan masalah bersama dan karyawan paham dengan arti kegagalan dan keberhasilan.

2. Melibatkan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keluarannya bisa berupa suatu tindakan (aksi) atau suatu opini terhadap pilihan. Dalam pembuatan keputusan sebaiknya dilakukan secara musyawarah.

Pengambilan keputusan oleh pimpinan BPRS Kotabumi tidak selamanya melibatkan para bawahannya. Dimana jika suatu kebijakan itu bersifat teknis, maka atasan akan melibatkan bawahannya akan tetapi jika diluar dari itu maka atasan yang akan mengambil alih dalam pengambilan keputusan tersebut, maka dalam pengambilan keputusan atau pembuatan suatu kebijakan melibatkan para bawahannya yang dianggap berkepentingan saja dalam pembuatan kebijakan tersebut atasan dan bawahan sering memutuskan suatu keputusan secara bersama-sama. Dimana dalam pertemuan musyawarah, bukan hanya membahas masalah teknis tetapi semua bagian-bagian yang terlibat dari keputusan tersebut. dengan adanya pertemuan yang dilakukan maka diharapkan bawahan dan atasan dapat bertukar informasi yang dapat bermanfaat pada keutusan yang akan dibuat. Melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi akan membuat bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini juga akan mempengaruhi kinerja dari bawahan tersebut.

3. Membangun Komunikasi yang Efektif antara Atasan dan Bawahan

Aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Secara harafiah, definisi komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain beserta. Suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

komunikasi antara atasan dan bawahan di BPRS Kotabumi selama ini masih terjalin dengan baik dan lancar. Bukan hanya itu, atasan memperlakukan para bawahannya sebagai mitra kerja

sehingga para bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini penting menyangkut pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Kotabumi terhadap bawahan, sama sekali tidak memberatkan bawahan dan sudah sesuai dengan aturan yang ada. Komunikasi yang baik diharapkan dapat memberikan dampak pada perilaku para karyawan. Bawahan merupakan tonggak organisasi sehingga harus diperlakukan sebaik mungkin sehingga para bawahan dapat memberikan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini akan berakibat pada kinerja karyawan (bawahan) yang baik, karyawan akan merasa dihargai, kerjasama tim meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan semangat kerja karyawan meningkat.

4. Menerima Gagasan

Gagasan atau ide adalah istilah yang dipakai baik secara populer maupun dalam bidang filsafat dengan pengertian umum "citra mental" atau "pengertian". Terutama Plato adalah eksponen pemikiran seperti ini. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ide/gagasan adalah rancangan yang tersusun di pikiran.

Pimpinan BPRS Kotabumi menerima setiap gagasan berupa ide-ide yang diberikan oleh bawahan, atasan akan mempertimbangkannya kembali dengan melakukan pertemuan antara bawahan yang terkait. Jika memang gagasan tersebut dibutuhkan oleh organisasi, maka ide tersebut akan ditindaklanjuti, akan tetapi jika gagasan tersebut hanya diperuntukan oleh perorangan saja, maka akan dibahas lebih lanjutnya lagi. Jika bawahan ingin memberikan baik itu saran maupun kritikan kepada pimpinan biasa dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung berdasarkan kondisi ketika ingin membarikan saran dan kritikan, dan tidak melupakan etika antara bawahan dan atasan. Pimpinan memberikan ruang kepada bawahan untuk mengungkapkan segala saran maupun kritikan sesuai dengan bidang masing-masing. Hal ini diharapkan dapat memberikan masukan yang membangun kepada pimpinan untuk memperhatikan pendapat para bawahannya, sehingga para karyawan merasa lebih berani dalam menyampaikan ide untuk memajukan perusahaan dan karyawan akan senantiasa melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaannya, karena seorang pimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang mau menerima segala saran dan kritikan bawahannya.

Sistem pembagian tugas yang diberikan kepada bawahan yaitu dengan menyesuaikan pada bidang masing-masing dan dengan tingkat pengetahuan bawahan. Hal ini sudah diatur dan sudah ditetapkan di struktur organisasi perusahaan. Sehingga dengan ini diharapkan tidak ada pekerjaan yang tidak terselesaikan. Tugas yang diberikan oleh atasan lebih mengarah kepada intruksi. Dimana atasan memberikan intruksi-intruksi kepada bawahannya mengenai tugas yang akan diberikan. Hal ini diharapkan bawahan dapat lebih memahami tugas yang diberikan.

5. Memberikan Pujian dan Kritikan Secara Berimbang

Kritik adalah pendapat yang berupa tanggapan atau kecaman yang terkadang disertai dengan alasan atau pertimbangan baik atau buruk terhadap suatu hal. Kritikan dapat diberikan pada pendapat, hasil karya, dan lain-lain. Dalam mengkritik haruslah objektif karena tujuan akhir dari mengkritik adalah agar pencipta karya tersebut dapat meningkatkan mutu dari produknya. Bahasa yang digunakan dalam mengkritik haruslah sopan dan santun. Alasan yang digunakan juga harus masuk akal. Dengan demikian kritik yang baik adalah kritik yang membangun.

Tanggapan atasan BPRS Kotabumi terhadap kritikan yang diberikan yaitu atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan kritikan baik itu secara lisan dan tertulis. Kritikan yang diberikan kepada atasan harus bersifat kerjaan dan tidak dibenarkan untuk mengugkit masalah pribadi atasan. Selain itu, kritikan yang diberikan pula harus disertai dengan solusi apa yang akan diambil. Dengan kata lain kritikan yang konstruktif. Apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahan yang berprestasi yaitu diberikan piagam dan juga dapat berupa

uang tunai dengan adanya hal tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan BPRS Kotabumi. Karyawan tidak hanya memberikan kritikan kepada atasan namun harus memberikan solusi dari kritikan yang diberikan maka dapat menyelesaikan masalah bersama. Adanya apresiasi kerja terhadap karyawan akan membuat karyawan menjadi bahagia sehingga bersemangat dalam bekerja dan karyawan merasa dihargai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

6. Membangun Hubungan yang Harmonis

Keharmonisan antara atasan dan bawahan haruslah terjaga dengan baik guna keberlangsungan organisasi. Bawahan tidak bersikap sebagai budak yang selalu manut pada atasannya, namun bawahan tetap memiliki rasa hormat yang tinggi pada atasannya, sehingga saling percaya, saling hormat dan saling menghargai satu sama lain dalam sebuah organisasi. Ketulusan dan tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan cinta dan menjaga janji bersama. Pemimpin berusaha untuk mempengaruhi bawahan agar mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersaman dalam suatu organisasi pemerintahan.

Pimpinan BPRS Kotabumi dalam menjaga keharmonisan dengan bawahan sering melakukan komunikasi aktif dengan tetap menjaga sopan dan santun, menjadikan bawahan seperti teman. Bawahan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan kepada atasan yaitu dengan membuat laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan agar atasan dapat mengontrol pekerjaan yang ada. Adanya hubungan yang harmonis akan meningkatkan performa kerja karyawan, karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan karyawan akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan data tersebut maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan BPRS Kotabumi merupakan tipe kepemimpinan demokrasi. Berdasarkan terori BAB II halaman 16 Pemimpin yang demokratis memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku dan gaya kepemimpinan seseorang. Tipe ini memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi kesalahan pada bawahan, dia tidak langsung menghukum, namun meluruskan permasalahan sehingga bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pimpinan demokratis ini akan mendengarkan setiap kritik dan saran dari bawahannya dan membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri mereka sesuai kemampuan mereka masing-masing maka disinilah peran bawahan tipe ini sangat aktif. Tipe pimpinan ini juga akan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan yang dianggapnya mampu dan akan cepat memberikan penghargaan kepada bawahan jika berprestasi dalam bentuk pujian dan reward. Karena itulah pimpinan ini sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.

Gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Kotabumi dapat dilihat dari Pengambilan keputusan para bawahannya yang dianggap berkepentingan saja dalam pembuatan kebijakan tersebut atasan dan bawahan sering memutuskan suatu keputusan secara bersama-sama dan melibatkan bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi. Komunikasi antara atasan dan bawahan di BPRS Kotabumi terjalin dengan baik dan lancar. Bukan hanya itu, atasan memperlakukan para bawahannya sebagai mitra kerja sehingga para bawahan merasa dihargai keberadaannya. Evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan BPRS Kotabumi terhadap bawahan, sama sekali tidak memberatkan bawahan dan sudah sesuai dengan aturan yang ada. Pimpinan BPRS Kotabumi menerima setiap gagasan berupa ide-ide yang diberikan oleh bawahan, atasan akan mempertimbangkannya kembali dengan melakukan pertemuan antara bawahan yang terkait. System pembagian tugas yang diberikan kepada bawahan yaitu dengan menyesuaikan pada bidang masing-masing dan dengan tingkat pengetahuan bawahan. Atasan BPRS Kotabumi memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

menyampaikan kritikan baik itu secara lisan dan tertulis. Apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahan yang berprestasi yaitu diberikan piagam dan juga dapat berupa uang tunai dengan adanya hal tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan BPRS Kotabumi. Pimpinan BPRS Kotabumi dalam menjaga keharmonisan dengan bawahan sering melakukan komunikasi aktif dengan tetap menjaga sopan dan santun, menjadikan bawahan seperti teman. Bawahan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan kepada atasan yaitu dengan membuat laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan agar atasan dapat mengontrol pekerjaan yang ada.

Menurut peneliti gaya kepemimpinan di BPRS Kotabumi sudah baik dibuktikan dengan menggunakan wewenang sesuai porsinya sehingga karyawan berani dalam menyampaikan masukan yang positif, karyawan mampu bekerja secara tim dan menyelesaikan masalah bersama. Elibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga akan membuat bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. Membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sehingga kerjasama antar tim meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan semangat kerja karyawan meningkat. Menerima gagasan sehingga karyawan merasa lebih berani dalam menyampaikan ide untuk memajukan perusahaan dan karyawan akan senantiasa melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaannya. Memberikan pujian dan kritikan secara berimbang sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah bersama, membuat karyawan menjadi bahagia sehingga bersemangat dalam bekerja dan karyawan merasa dihargai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Membangun hubungan yang harmonis sehingga meningkatkan performa kerja karyawan, karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan karyawan akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian dan pembahasan yang telah dikembangkan pada bab-bab sebelumnya mengenai Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara, maka dapat dikemukakan kesimpulan, yaitu:

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan BPRS Kotabumi menggunakan gaya kepemimpinan demokratis hal tersebut dapat diketahui bahwa pemimpin BPRS Kotabumi menggunakan wewenang sesuai porsinya sehingga karyawan berani dalam menyampaikan masukan yang positif, karyawan mampu bekerja secara tim dan menyelesaikan masalah bersama. Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga akan membuat bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. Membangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sehingga kerjasama antar tim meningkat, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan semangat kerja karyawan meningkat. Menerima gagasan sehingga karyawan merasa lebih berani dalam menyampaikan ide untuk memajukan perusahaan dan karyawan akan senantiasa melakukan hal yang terbaik dalam pekerjaannya. Memberikan pujian dan kritikan secara berimbang sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah bersama, membuat karyawan menjadi bahagia sehingga bersemangat dalam bekerja dan karyawan merasa dihargai sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Membangun hubungan yang harmonis sehingga meningkatkan performa kerja karyawan, karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan karyawan akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

B. Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan terdapat beberapa masukan yang akan peneliti sampaikan guna meningkatkan motivasi kinerja karyawan BPRS Kotabumi Lampung Utara.

1. Pimpinan seharusnya menggunakan lebih dari satu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi para bawahannya.
2. Karyawan hendaknya mengikuti saran atau petunjuk pimpinan selama itu sesuai prosedur dan ajukan aspirasi jika itu memang dibutuhkan dan baik bagi kemajuan
3. Meningkatkan minat bawahan untuk ikut serta dalam pembuatan keputusan.
4. Lebih meningkatkan komunikasi aktif dengan para bawahannya dengan sering-sering melakukan makan bersama atau melakukan acara yang dapat memerat jalinan silaturahmi antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Malayu S.P Hasiabuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012
- Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* , Jakarta : Rajawali Pers, 2014
- Susidi AS, *Metodelogi Penelitian*, Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Institusi Agama Islam Negeri Raden Intan, 2015
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* , Bandung: Alfabeta, 2010
- Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* , Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* , Bandung: Alfabeta, 2014
- Djunaidi Ghony & Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , Yogyakarta : Ar Ruzz Media, 2012
- Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* , Indonesia : Indeks, 2010
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, Yogyakarta: Gava Media, 2011
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 1993
- Sondang Siagaan, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Hidayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidika*, Banten: YPSIM. 2020
- Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi aksara, 2012
- Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya* , Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2018
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen* , Jakarta: Bumi Aksara, 2017
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2013
- Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2012
- Erni tisanawati, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung : Refika Aditama, 2018
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011

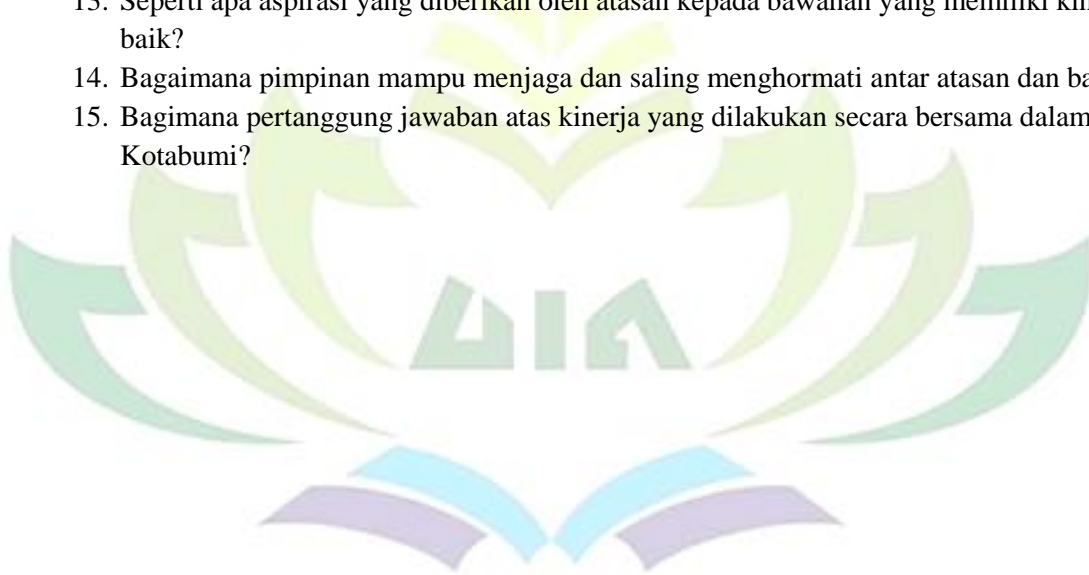
Skripsi dan Sumber Online:

- Muhammad Najhan Noor,2019,*Analisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin, Skripsi Universitas Islam Kalimantan*
- Rini Hapsah Sari.2017, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung,Skripsi Fakultas Dakwah, Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*
- Indah Anglalami, 2016 ,*Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*
- Adina Nur Rahmani.2015, *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta,Skripsi Fakultas Dakwah,Yogyakarta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*
- Fridayana Yudiaatmaja.2013, *Kepemimpinan Konsep,Teori dan Karakteristiknya,Jurnal Media Komunikasi FIS*
- Affandy,2016, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sigi”,e Jurnal Katalogis*
- Elvino,Wayan,Nyoman,2017 *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementrian Estatal Timor Leste, E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*
- Wasiman, 2018,*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam,Jurnal Akrab Juara*
- Usep Deden Suherman,2019,*Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi”,Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*
- Ryani Dhyan Parashakti & Dede Irfan Setiawan, 2019,*Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang, Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis.*



PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana respon atasan terhadap masukan yang diberikan bawahan?
2. Seperti apa keputusan yang diambil oleh pemimpin yang akan dilimpahkan oleh bawahan?
3. Seberapa sering bawahan dan atasan membuat keputusan secara bersama?
4. Apakah mengambil keputusan atau kebijakan selalu melibatkan bawahan?
5. Apakah dalam penyusunan kebijakan atau pengambilan keputusan dibuat secara bersama antar pimpinan dan bawahan, atukah hanya sebelah pihak saja?
6. Bagaimana komunikasi antar bawahan dengan atasan di BPRS Kotabumi?
7. Apakah evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan tidak berlebihan dalam instansi?
8. Bagaimana penerimaan ide gagasan yang ada dalam BPRS Kotabumi?
9. Bagaimana cara bawahan memberikan kritik dan saran kepada atasan?
10. Bagaimana system pembagian tugas yang diberikan kepada bawahan?
11. Apakah lebih bersifat permintaan dari pada intruksi tugas yang diberikan kepada bawahan?
12. Bagaimana tanggapan atasan terhadap apresiasi atau kritikan kepada bawahan?
13. Seperti apa aspirasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang memiliki kinerja yang baik?
14. Bagaimana pimpinan mampu menjaga dan saling menghormati antar atasan dan bawahan?
15. Bagaimana pertanggung jawaban atas kinerja yang dilakukan secara bersama dalam BPRS Kotabumi?



DOKUMENTASI FOTO DI BANK BPRS KOTABUMI LAMPUNG UTARA



24 Desember 2021



24 Desember 2021



24 Desember 2021



24 Desember 2021



24 Desember 2021