DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS AMPEK ANGKEK CANDUNG CAB. PAYAKUMBUH

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Oleh :

SYUKRINI
NIM: 3114.054

JURUSAN D III PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI

1438 H / 2017 M

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tugas akhir yang berjudul : **"Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh"** yang disusun oleh **Syukrini, NIM 3114.054** telah diujikan dalam Ujian Akhir Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Bukittinggi, hari **Rabu** tanggal **28** bulan **Februari** tahun **2018**, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) Jurusan DIII Perbankan Syariah dalam bidang keahlian Perbankan Syariah.

Bukittinggi, 08 Maret 2018

Tim Penguji Tugas Akhir
Ketua :

Yefri Joni, M.A
NIP. 197602062003121004

Anggota :

Penguji Utama :

Yefri Joni, M.A
NIP. 197602062003121004

Penguji Pendamping (Pembimbing)

H. Harfandi, SE.,M.Si
NIP. 1962221110199903100

Rahmi, M.A
NIP. 197605152009012002

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE.,M.Si
NIP. 1962221110199903100

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi atasa nama **SYUKRINI, BP 3114.054** dengan judul **"Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh".** Memandang bahwa Tugas Akhir yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Sidang Ujian Akhir.

Demikian persetujuan diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Bukittinggi,08 Maret 2018

Pembimbing,

(H. Harfandi, SE., M.Si)
NIP.196222111019990310

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kita ucapkan atas kehadiran ALLAH AWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul "Dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan (Studi Kasus : PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh)". Tujuan penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai syarat guna menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan Terima Kasih, Terutama kepada **Kedua Orang Tua yang tercinta dan tersayang, Atrizal** dan **Ibu Endang Elfita** beserta keluarga besar yang telah memberikan dukungan baik moral maupun materil, seterusnya penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu **DR.Ridha Ahida, M.Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.
2. Bapak **Harfandi, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

3. Ibu **Novera Martilova** selaku Ketua Jurusan D III Perbankan Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

4. Bapak **John Kennedy** selaku Penasihat Akademik yang telah banyak membantu semasa perkuliahan.

5. Bapak **Harfandi, SE, M.Si** selaku Pembimbing dalam penulisan Tugas Akhir ini yang terus sabar dalam membimbing dan selalu memberi masukan yang sangat bermanfaat sehingga selesai.

6. Seluruh dosen dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, yang telah memberikan ilmunya, semua yang telah diberikan sangat bermanfaat dan tidak akan terlupakan.

7. Bapak **Benny Hidayat** selaku Pimpinan PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

8. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dan semoga Allah SWT melimpahkan karunianya dalam setiap amal kebaikan kita dan diberikan balasan. Amin.

Bukittinggi, 01 Februari 2018

Penulis

SYUKRINI

NIM. 3114.054

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

LEMBARAN PENGESAHAN PENGUJI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 3

C. Batasan dan Perumusan Masalah..... 4

D. Tujuan Penelitian 4

E. Kegunaan Penelitian
…… . 4

F. Penjelasan Judul..... 5

G. Kajian Terdahulu..... 6

H. Metode Penelitian..... 7

I. Sistematika Penulisan..... 10

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan 11

1. Model-Model Kepemimpinan..... 14

a. Kepemimpinan Otoriter 14

b. Kepemimpinan Partisipatif..... 15

c. Kepemimpinan Delegatif 15

d. Kepemimpinan Kharismatik..... 16

2. Prinsip Kepemimpinan..... 17

3. Fungsi Kepemimpinan 19

4. Karakteristik Pemimpin Ideal 21

5. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW 24

B. Upaya dan motivasi kerja..... 26

1. Upaya 26

2. Motivasi Kerja 27

3. Unsur-Unsur Motivasi 30

4. Tipe-Tipe Motivasi 31

5. Teori-Teori Motivasi……..…….33

6. Upaya Memotivasi Karyawan ……..…….35

BAB III : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Monografi PT. BPRS Ampek Angkek Candung 37

1. Sejarah PT. BSM KCP Padang Panjang 37

2. Visi dan Misi PT. BPRS Ampek Angkek Candung..... 44

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Ampek Angkek Candung ……46

4. Produk – Produk PT. BSM KCP Padang Panjang 49

B. Gaya Kepemimpinan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung..... 53

C. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung 56

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan 65

B. Saran 66

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN – LAMPIRAN

ABSTRAK

Tugas Akhir ini berjudul **"Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh".** Judul ini penulis pilih karena ingin mengetahui bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

Masalah pokok yang dibahas dalam penulisan ini adalah mengetahui bagaimana dampak dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

Metode penelitian yang dilakukan melalui; wawancara ke pihak PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh, dan mengambil literature dari buku-buku, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan Tugas Akhir ini, kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh adalah kepemimpinan Partisipatif dimana pimpinan selalu melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan dan dengan gaya kepemimpian ini berdampak yaitu: 1) Karyawan akan dapat bekerja secara optimal, 2)Karyawan lebih termotivasi untuk berprestasi, 3)Membangun kekeluargaan antara karyawan, dan 4)Meningkatkan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup tentang kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dalam proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.[1]

UU No. 7 Th 1992 tentang perbankan dan dirubah menjadi UU No. 10 Th 1998 kemudian diikuti dengan UU No. 21 Th 2008 tentang perbankan syariah, selanjutnya PP No. 27 Th 1992 tentang BPR, yang berdasarkan prinsip bagi hasil semakin mendorong pembentukan lembaga keuangan syari'ah baik bank maupun nonbank, itu merupakan kebijakan pemerintah yang memberikan dampak positif bagi perbankan Indonesia, yaitu semakin banyaknya lembaga keuangan syari'ah berupa bank dan BPR Syari'ah, maka semakin banyak juga pendirian lembaga keuangan syari'ah salah satunya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Ampek Angkek Candung.

Nampak kejadian dilapangan semua Account Officer (AO) berjalan kaki mencari nasabah.Setelah ditanyakan, ternyata itu disebabkan karena AO tidak mencapai target dalam bulan itu dan Direktur memberikan hukuman kepada AO dengan berjalan kaki.Selain tujuannya untuk menghukum atau diberi peringatan,

[1]Booklet Perbankan Indonesia, 2004, hal 5.

hukuman ini juga bertujuan untuk membuat para AO lebih semangat lagi untuk mencari nasabah. Apabila AO juga tidak bisa mencapai target dalam bulan itu, bisa berakibat mutasi jabatan ke yang lebih rendah.

BPR Syariah pada dasarnya bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi juga mereka mau bekerja giat dan berkeinginan dan bersemangat mencapai hasil kerja yang optimal. BPRS membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan agar mempunyai motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.[2]Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat dominan dalam kehidupannya di perusahaan. Peranan tersebut sama sekali tidak mengurangi apalagi mengabaikan pentingnya peranan yang perlu dan harus dilaksanakan oleh para karyawan. Akan tetapi karyawan perlu dibimbing, dibina, diarahkan, dan digerakkan secara sedemikian rupa sehingga mau dan mampu mengerahkan tenaga, waktu, dan keterampilannya bagi kepentingan perusahaan.Tidak hanya mengarahkan seluruh karyawannya,seorang pemimpin juga dituntut untuk bisa memotivasi para

[2] Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 121.

karyawannya untuk bisa bekerja lebih giat dan mampu mengejarkan target yang ditetapkan oleh Bank.

Dimana motivasi kerja adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu kepuasan dan hasil yang maksimal.[3]

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk membahas **"Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung".**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh?
2. Motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.
3. Dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

[3] Hasibuan, *Aplikasi kerja umum, (*Jakarta: 1996), h. 57.

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulisan ini dibatasi pada: Dampak Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah yaitu: Bagaimanakah Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu: Untuk melihat dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan dan pengalaman peneliti mengenai teori yang didapat selama berada di bangku perkuliahan.
2. Untuk mengetahui dampak gayakepemimpinan terhadap motivasi kayawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.
3. Untuk dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik yang sama.

4. Sebagai syarat untuk mendapat gelar Ahli Madya (Amd) pada jurusan DIII Perbankan Syariah.

F. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini maka penulis akan menjelaskan kata-kata yang penting diantaranya:

Kepemimpinan : Adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam satu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi[4]

Motivasi kerja : Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara tidak sadar untukmelakukan suatu tindakan atau pekerjaan dengan tujuan tertentu.[5]

BPRS Ampek Angkek Candung : PT. BPRS Ampek Angkek Candung, beralamat di Jl. Raya Bukittinggi-Payakumbuh Km. 4, Simpang Parit Putus, Kecamatan Ampek Angkek Candung, Kecamatan Agam,

[4]Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013)* h. 3

[5] Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, (*Jakarta: Balai Pustaka, 2002)

Sumatera Barat, Indonesia.Yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang memakai prinsip Islam.

Maksud dari judul Dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung adalah: pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan untuk bisa memotivasi karyawan dalam bekerja.

G. Kajian Terdahulu

Judul ini sebelumnya telah diteliti oleh Yulia Susanti dengan judul "upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada BMT Al-Hijrah Bukittinggi".Tidak diterbitkan, tahun 2011 pada halaman 5.Pada Tugas AkhirYulia Susanti terfokus pada bagaimana BMT Al-Hijrah melakukan upaya-upaya dalam peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja.

Tugas akhir oleh Farhamita Yasper dengan judul "pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Barakah Nawaitul Ikhlas kota Solok".Pada Tugas Akhir ini Farhamita Yasper terfokus pada sejauh mana pengaruh motivasi terhadap produktifias kerja karyawan dan kebijakan yang dilakukan oleh bank untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Namun, pada penelitian ini akan menjelaskan dampak gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. BPRS Ampek Angkek Candung yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang bagaimanakah yang cocok digunakan di PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang terjadi,kemudian dari peristiwa tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut. [6]Dalam hal ini mengadakan penelitian di PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada bulan januari sampai penelitian ini selesai dilakukan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

[6]Ratih Trisnawati. *Metodologi Penelitian Bisnis.*(Jakarta : Mitra Wacana Media.2007) h 123

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui wawancara langsung atau observasi lapangan[7].Data primer dibutuhkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.Pengumpulan data dengan metode wawancara terhadap karyawan yang terkait. Dan juga melihat dari dokumen-dokumen yang berkaitan masalah yang akan diteliti.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah disajikan atau diterbitkan oleh suatu instansi atau lembaga maupun bahan bacaan lainnya[8]. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari berbagai buku referensi di pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitiaan ini penulis akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah alat pengumpulan data informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan dan dijawab dengan lisan pula.Dalam penilitian digunakan wawancara secara terstruktur yang

[7] Joko Subagio, *metodologi Penelitian Dalam Praktek dan Teori,* (Jakarta: Rineka Cipta 1997) hal 87

[8] Muhammad Teguh.*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Aplikasi,* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999) hal 112

diberikan kepada direktur, karyawan dan nasabah di PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan caramelakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan mengamati kegiatan di PT. BPRS Ampek Angkek Candung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data-data mengenai hal-hal berupa referensi buku atau catatan buku.Pengumpulan data dokumentasi ini dilihat dari buku-buku referensi,datatertulis, brosur yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal peniliti mengumpulkan data-data yang berupa buku RAT, catatan, arsip dan sebagaimananya hal-hal yang berkaitan tentang sejarah berdirinya PT. BPRS Ampek Angkek Candung, susunan kepengurusan, program kegiatan BPRS Ampek Angkek Candung.

5. Teknis Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul penulis menggunakan teknik analis dengan metode deskriptif kualitatif yaitu dengan menguraikan dan menggambarkan secara sistematis mengenai apa yang terjadi dilapangan

kemudian dianalisis apa yang ditemukan kemudian disesuaikan dengan teori yang ada.

I. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Memaparkan tentang Pengertian kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan, Fungsi Kepemimpinan, Upaya dan Motivasi Kerja di PT. BPRS Ampek Angkek Candung (AAC) Mitra Syariah

BAB III: HASIL PENELITIAN

Berisikan tentang penelitian dan pembahasan. Didalam hasil penelitian dan pembahasan ini terdapat pembahasan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian.

BAB IV: PENUTUP

Meliputi Kesimpulan dan Saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.Kepemimpinan merupakan masalah social yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengoordinasi.[9]

Kepemimpinan dalam islam pada dasarnya aktivitas menuntun, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan agar manusia beriman kepada Allah swt.[10], dengan tidak hanya mengerjakan perbuatan atau bertingkah laku yang di ridhai Allah swt.Kepemimpinan islam tercermin sebagaimana ajaran islam dapat memberi corak dan arah kepada pemimpin itu, dengan kepemimpinannya dapat mengubah sikap mental yang selama ini hinggap menghambat dan mengidap pada sekelompok orang atau masyarakat.

Salah satu tugas pemimpin dalam islam adalah menasihati kelompok dan mengarahkannya apabila memang diperlukan untuk mencapai sasaran-sasaran

[9]Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013)* h. 3

[10]Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,1993),h.27

bersama.Agar efektif,maka pemimpin harus melatih pribadi-pribadi dan kelompok-kelompok yang ada dibawah pimpinannya,sehingga mereka dapat menolong diri sendiri,masyarakatnya,dan dalam jangka panjang akan melahirkan manfaat bagi seluruh masyarakat.Kepemimpinan merupakan faktor penentu bagi efektif dan efsiennya suatu organisasi.Sehingga,kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya.Sebab,pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan yang benar yang harus dikerjakan bersama.

Belajar dari kepemimpinan Rasulullah saw. Beliau tetap tabah, sabar, dan sungguh-sungguh.Rasulullah SAW dikenal istiqamah atau konsisten dan berpegang pada keputusan yang telah disepakati, teguh memegang prinsip, dan belajar dari pengalaman, bagaimana belajar dari dan bekerja dengan orang lain. Rasulullah SAW menjadi panutan dalam melaksanakan nasihat dan saran-sarannya,sehingga menjadikan pribadi Rasulullah SAW sebagai pribadi yang mulia. Beliau adalah orang yang sangat dermawan kepada siapa pun yang datang dan meminta pertolongan. Dalam islam kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna "wakil". Firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي ٱلْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوٓا۟ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:" Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah: 30)

Dari ayat di atas, kita mengetahui bahwa manusia diciptakan Allah untuk dijadikan khalifah di muka bumi. Baik sebagai pemimpin diri sendiri maupun untuk memimpin orang lain dan semua itu akan diminta pertanggung jawabannya di akhirat kelak.

Gaya kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Allah S.W.T berfirman:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَـٰزَعۡتُمۡ فِى شَىۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

"*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu.kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*."(Q.S An-Nisa: 59)

Menurut para ahli, gaya kepemimpinan didefenisikan sebagai pola meyeluruh dari tindakan seorang pemimpin , baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

1. Model-Model Kepemimpinan

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan atau kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsetakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Karakteristik dari kepemimpinan Otoriter yaitu:

a) Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
b) Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.
c) Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan.

Karakteristik dari kepemimpinan Partisipatif, yaitu:

a) Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
b) Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.
c) Pemimpin menganut system manajemen terbuka (*open management)* dan desentralisasi wewenang.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap.Dengan demikian,bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Karakteristik dari gaya kepemimpinan Delegatif yaitu:

a) Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
b) Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu yang hanya sedikit melakukan kontak mata dengan bawahan.

d. Kepemimpinan kharismatik

Kharismatik adalah pemimpin yang mendapat kepercayaan yang sangat tinggi dari para pengikutnya, sehingga apa yang diperbuatnya dianggap selalu benar. Dalam hal ini pengikut-pengikut beranggapan bahwa pemimpin yang mereka anut selalu dekat dengan Tuhan.[11]

Yaitu suatu kemampuan khusus (wahyu, pulung) yang ada pada diri seseorang. Kharisma tersebut melekat pada seseorang karena anugerah Tuhan Yang Maha Kuasa. Orang-orang di sekitarnya akan mengakui akan adanya kemampuan tersebut atas dasar kepercayaan dan pemujaan, karena mereka menganggap bahwa sumber kemampuan manusia umumnya pernah terbukti manfaat serta kegunaannya bagi masyarakat.

Tipe kepemimpinan kharismatik ini biasanya dimiliki oleh tokoh-tokoh besar, utamanya bagi kiai sebagai tokoh agama. Mereka dianggap memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya, sehingga logis jika kiai yang

Moch. Idhoni Anwar, *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar* ,(Bandung: Angkasa, 1987), 7

kharismatik memiliki pengaruh yang sangat besar. Mereka dianggap mempunyai kekuatan ghoib (supranatural) dan kemampuan-kemampuan yang super human yang diperolehnya sebagai karunia dari Tuhan Yang Maha Kuasa.[12]

Bahkan dapat diyakini oleh masyarakat dapat memancarkan berokah bagi umat yang dipimpinnya, di mana konsep barokah ini dengan kapasitasnya seorang pemimpin yang sudah dianggap memiliki karomah (kekuatan ghoib yang dimiliki oleh Tuhan Yang Maha Kuasa kepada yang dikehendaki-Nya). Sementara itu *Ngalim Purwanto* menjelaskan seorang pemimpin yang mempunyai kharismatik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Mempunyai daya tarik yang sangat besar.
2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan mengapa ia tertarik mengikuti dan mentaati pemimpin itu.
3) Dia seolah-olah memiliki kekuatan ghoib.
4) Kharismatik yang dimiliki tidak tergantung pada umur, kekayaan, kesehatan ataupun ketampanan pemimpin.

2. Prinsip Kepemimpinan

adalah agama fitrah, ia sama sekali tidak bertentangan dengan hati nurani manusia. Islam memberikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan sebagaimana yang diisyaratkan dalam al Qur'an dan as Sunnah:

Sarjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar, (*Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1990), 311

a. Prinsip Tanggung Jawab

Didalam Islam sudah digariskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal memimpin diri sendiri) dan akan dimintai pertanggung jawaban sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Bukhori diatas. Makna tanggung jawab adalah subtansi utama yang harus difahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan.[13]

b. Prinsip Tauhid

Islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh berbagai umat, yakni tauhid.

c. Prinsip Musyawarah

Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. Firman Allah SWT surat Asy Syura' ayat 38

وَٱلَّذِينَ ٱسْتَجَابُواْ لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَٰهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: "dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan)

[13] Veithzal Rivai, *Kiat Memimpin Abad ke -21(*Jakarta: Raja Grafindo. 2004*), 16*

dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka." (QS. Asy Syuraa: 38)

d. Prinsip Adil

Keadilan menjadi suatu keniscayaan dalam organisasi maupun masyarakat, dan pemimpin sudah sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sepihak dan tidak memihak. Al-Qur'an banyak menjelaskan tentang adil, seperti firman Allah dalam surat Al Maidah ayat 8 sebagai berikut:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ١

Artinya:"Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu[388]. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya. (Q.S Al-Maidah: 8)

3. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional, dapat dibedakan 5 fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan tersebut yaitu:

a. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana

dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan,pemimpin kerapkali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannnya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksakan dengan memberikan kelimpahan wewenang membuat atau menerapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun

tanpa persetujuan dari pimpinan.Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi

yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.[14]

4. Karakteristik Pemimpin Ideal

Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan dalam islam adalah sebagai berikut:

a. Setia, pemimpin dan yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.

b. Terikat pada tujuan.

Seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin meliputi tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.

c. Menjunjung tinggi syariah dan akhlaq islam.

Seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang

[14] Rivai,…h. 53

dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh pada adab-adab islam, khususnya ketika berhadapan dengan orang yang dipimpinnya.

d. Memegang teguh amanah.

Seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggapnya amanah dari Allah SWT, yang disertai dengan tanggung jawab. Al Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan selalu menunjukan sikap baik kepada orang yang dipimpinnya. Firman Allah SWT dalam surah al-hajj ayat 41 sebagai berikut:

ٱلَّذِينَ إِن مَّكَّنَّٰهُمْ فِى ٱلْأَرْضِ أَقَامُوا۟ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتَوُا۟ ٱلزَّكَوٰةَ وَأَمَرُوا۟ بِٱلْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا۟ عَنِ ٱلْمُنكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَٰقِبَةُ ٱلْأُمُورِ ﴿٤١﴾

Artinya: "(yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi niscaya mereka mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari perbuatan yang mungkar; dan kepada Allah-lah kembali segala urusan".(QS. Al-Hajj: 41)

e. Tidak sombong

Menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil, karana yang yang besar dan maha besar hanyalah Allah, sehingga hanya Allah lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah stu cirri yang patut dikembangkan.

b. Dislipin.

Konsisten dan konsekwen, merupakan ciri kepemimpinan dalam islam dalam segala tindakan dan perbuatan seorang pemimpin. Sebagai

perwujudan seorang pemimpin yang professional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan,karena ia menyadari bahwa Allah mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha untuk menyembunyikannya.

c. Cerdas (Fathanah).

Pemimpin yang cerdas akan dapat mengambil inisiatif secara tepat, cermat, dan cepat ketika menghadapi problem-problem yang ada dalam kepemimpinannya.

d. Terbuka

Bersedia dikritik dan mau menerima saran dari orang lain, sikap terbuka ini mencerminkan sikap tawadlu' (rendah hati).

e. Keikhlasan.

Tanpa keikhlasan amal perbuatan akan sia-sia dalam pandangan Allah.

Karakteristik tersebut sudah sangat lengkap mencakup kepada semua aspek kepemimpinan. Jika seorang pemimpin baik itu lembaga folmal maupun non formal, kepemimpinan sosial, Negara, agama, maupun partai politik apabila pemimpinnya mempunyai ciri-ciri sebagai mana dipaparkan di atas maka insya Allah kepemimpinannya pasti diridloi oleh Allah SWT dan tujuan yang diinginkan akan mudah tercapai serta kepemimpinannya akan dipertanggung jawabkan baik dihadapan manusia didunia maupun di hadapan Allah kelak di Akhirat.

5. Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW

Salah satu aspek kehidupan Rasulukkah SAW yang patut diteladani adalah kepemimpinannya. Sebagaimana tercatat dalam sejarah kepemimpinan rasulullah saw telah berhasil mewarnai dan mengarahkan perjalanan sejarah umat manusia dari gelapnya kehidupan *jahiliyah* menuju terang benderangnya keberan islam.

Prinsip-prinsip kepemimpinan Rasulullah SAW

Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam islam telah banyak dicontohkan oelh nabi Muhammad saw selama memimpin islam pada generasi pertama. Karena itu banyak sekali nilai-nilai yang patut diteladanidalam soal kepemimpinan dari pengalaman hidup beliau. Nilai-nilai tersebut memiliki kualitas universal sehingga tetap patut dipraktekkan oleh umat islam pada zaman modern ini. Disamping itu, menerapkan menerapkan kepemimpinan yang berdasar pada nilai-nilai yang diajarkan oleh rasulullah saw juga merupakan kewajiban umat islam untuk senantiasa mengikuti suri teladan beliau.

Beberapa prinsip kepemimpinan nabi Muhammad saw yaitu sebagai berikut:[15]

a. Kesesuaian antara perbuatan dan ucapan.

Figure pemimpin seharusnya merupakan teladan kongkret dan nyata dimata orang-orang yang dipimpin. Rasulullah saw tidak pernah

[15] Ibid, hal 7-11

memerintahkan sesuatu, kecuali pasti beliau orang pertama yang melaukak apa yang beliau perintahkan itu.

b. Komitmen yang kuat kepada nasib kaum yang lemah dan tertindas.

Pengikut-pengikut awal rasulullah saw banyak berasal dari kalangna budak dan kaum lemah. Hal tersebut jelas menunjukka bahwa rasulullah saw tidak hanya menghimbau para sahabatnya untuk membela kaum lemah dan tertindas, tapi juga banyak mencontohkan betapa teguhnya beliau memegang komitmen tersebut.

c. Pemimpin sebagai pengayom dan pelayan bagi pihak yang dipimpin.

Pemimpin adalah *khadim al-ummah* (pelayan ummat) dan bukan *sayyid al-ummah* (tuan yang minta dilayani oleh umat). Hal ini lebih tergambar jelas dalam penyebutan pemimpin dengan kata *ra'in* (pemimpin). Selain hal diatas, tidak kalah penting adalah tipe ideal pemimpin muslim, menyampaikan amanat dan menegakkan keadilan.

Pertama, menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya. Sebagaimana dikemukakan oleh ahli tafsir pada umumnya, amanat berarti segala sesuatu yang dipercayakan kepada seorang insane (*kullu mu yu'tamamu 'alaihi al-insan)*.

Nabi Muhammad sendiri telah menjelaskan makna penting dari amanat tersebut ketika mengaikannya dengan masalah kepemimpinan atau jabatan. Jabatan menurut islam merupakan amanat yang harus diwaspadai. Bukan sebagai nkmat yang harus disyukuri. Sebagai suatu amanat, jabatan

menuntut tanggung jawab yang tidak ringan. Oleh karena itu, penyikapan yang benar terhadap jabatan akan berdampak positif terhadap kehidupan. Sebaliknya, apabila penyikapannya yang salah, maka akan berdampak negatif bagi kehidupan.

Kedua, penegakan keadilan diantara manusia. Dalam hal ini bukan keharusan merumuskan aturan hukum dan perundang-undangan yang adil dan menerapkannya secara adil pula, melainkan mencakup pengertian adil dalam kaitannya dengan jabatan sebagai suatu amanat. Maksud adil adalah menempatkan sesuatu pada tempatnya (*wadhu asy-sya'I fi maudhi'ih)*. Karena hal itulah maka lahir ungkapan bahwa rekrutmen personalia pejabat haruslah merekrut orang yang paling cakap dan paling layak (*isti'mal al-ashlah/the right man on the right place)*.

B. Upaya dan Motivasi Kerja

1. Upaya

Upaya menurut bahasa adalah usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud.Jadi upaya adalah rangkaian keputusan dan tindakan untuk mencapai suatu maksuddalam pencapaian tujuan organisasi.upaya juga didefenisikan sebagai suatu proses yang menentukan arah yang perlu dituju oleh organisasi.

Dalam melakukan suatu peningkatan pada suatu perusahaan yang salah satunya dalam peningkatan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan

upaya-upaya agar tercapai suatu tujuan dimana kebijakan-kebijakan serta keputusan-keputusan adalah tanggung jawab manajemen suatu organisasi.

2. Motivasi kerja

Secara etimologis, Winardi menjelaskan istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan.Diserap dalam bahasa inggris menjadi *motivation* berarti: pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dalam islam, motivasi kerja dijelaskan dalam al-qur'an dalam surah al-jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلۡأَرۡضِ وَٱبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِ ٱللَّهِ وَٱذۡكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمۡ تُفۡلِحُونَ ١٠

Artinya: apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.(QS Al-jumu'ah :10).[16]

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dibumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

[16]Departemen Agama RI, Al-Hikmah, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm 554

Pengertian motivasi menurut para ahli:

a) Menurut American Ensiclopedia, yaitu:

Motivasi adalah kecendrungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan tindakan.Motivasi meliputi factor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

b) Menurut Merie J.Moskowits yaitu:Motivasi secara umum didefenisikan sebagai iniasi dan pengarahan tingkah laku dan penlajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

c) Menurut Edwin B. Flippo, yaitu:

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Jadi secara keseluruhan motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.[17]

[17] Setiadi, Nugroho. J, *Perilaku Konsumen : Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran, (Jakarta:Prenada Media, 2005) h. 114*

Di dalam al-qur'an dan hadits juga telah banyak dijelaskan tentang motivasi kerja. Dimana mengharuskan umatnya untuk bekerja demi mencukupi kebutuhannya dan tetap tidak melupakan yang maha pemberi rezki dan pemberi kehidupan dengan menafkahkan sebagian rezkinya dijalan Allah supaya terciptanya keseimbangan antara dunia dan akhirat. Diantara ayat dan hadits yang menjelaskan tentang perintah bekerja adalah sebagai berikut:

Surah ar-ra'd ayat 11

لَهُۥ مُعَقِّبَٰتٌ مِّنۢ بَيۡنِ يَدَيۡهِ وَمِنۡ خَلۡفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۡ أَمۡرِ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا
يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ
وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٖ ١١

"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia." (Q.S Ar-Ra'd: 11)

Ayat diatas menjelaskan bahwa dengan kemampuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia, allah memberikan kebebasan untuk melakukan perubahan berdasarkan kesadaran yang datang dari dalam dirinya sendiri.

Perubahan keadaan yang dimaksud adalah tanggung jawab terhadap amanah dan penumbuhan etos kerja.

Rasulullah SAW juga bersabda dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani,

مَنْ اَمْسَى كَالًّا مِنْ عَمَلِ يَدَيْهِ اَمْسَى مَغْفُوْرًا لَهُ

Artinya: "Barangsiapa yang diwaktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah), maka disaat itu diampuni dosa baginya." (HR. Thabrani)

Dari hadits diatas menjelaskan bahwa mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan dan merasakan capek pada sore harinya lantaran pekerjaan tersebut, maka diampuni dosanya.

3. Unsur-Unsur Motivasi

Ada tiga unsur yang yang menentukan kekuatan motivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan:

a. Motif, Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan keamanan yang timbul dari diri seseorang yang mengakibatkan ia berbuat sesuatu.[18]

b. Penghargaan

Menurut Wahjosumudjo penghargaan adalah keinginan seseorang untuk menghasilkan atau berproduksi tergantung pada tujuan khusus yang ingin dicapai, dan persepsinya atas tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

[18] Onang uchjana, *motivasi kerja, (Jakarta:1985)* h.74

c. Insentif

Menurut As. Monir insentif adalah benda atau hal yang immaterial yang menarik dan dapat menimbulkan kegairahan untuk mendapatkan dan dan memilikinya.

4. Tipe-Tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang mempunyai banyak corak dan ragamnya, secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis dan motivasi disini tidak terlepas dari konteks manuasia organisasional.

Motivasi mempengaruhi mausia organisasional dalam bekerja diantaranya: [19]

a. Motivasi Positif

Bekerja dengan baik seseorang akan mencapai keuntungan,seperti bonus. Itu merupakan bentuk riil dari inisiatif membangkitkan motivasi secara positif. Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan dan motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif. Jenis-jenis motivasi positif antara lain:

a) Imbalan yang menarik
b) Informasi tentang pekerjaan
c) Kedudukan atau jabatan

[19] Winardi, j. *motivasi dan pemotivasian dalam manajemen,* (Jakarta: pt raja grafindo persada, 2002) h. 67

d) Perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, dan rasa partisipasi.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya: jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut, takut tidak diberi gaji, takut dijauhi oleh rekan sekerja.

c. Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja tersebut.Motivasi muncul dari dalam diri individu karena individu tersebut mempunyai kesadaran untuk berbuat.

d. Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja tersebut.Motivasi dari luar biasanya dikaitkan denagn imbalan, program program rekreasi perusahaan, manusia bekerja semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari factor-faktor diluar subjek.

5. Teori-Teori Motivasi

Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, diantaranya adalah :

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)

   Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom, yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaan tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Pada prinsipnya teori ini terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai tingkah laku dengan hasil kerja yang ingin diperolehnya sebagai harapan.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

   Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/ salah), bukan atas suka atau tidak suka (like or dislike). Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan atas penilaian yang obyektif dan adil. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik oleh pimpinan maka semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

3. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

   Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan

dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.Seseorang melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, berupa keahlian, keterampilan, dan kemahiran dalam bekerja. Apabila ada kesesuaian antara pekerja dengan yang dikerjakannya baik dalam hal keterampilan, kemahiran, dan keahlian yang dimilikinya maka akan memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan, dan harapan itu menjadi satu ganjaran yang akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi setiap pekerja.

Berdasarkan teori-teori di atas ada persamaan mengenai teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Herzberg, Mc. Leland dan Alderfer, yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan, bukan atas dasar keadilan dan harapan.

Sedangkan perbedaan terlihat dari pendapatnya Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang dan setelah berada pada anak tangga tertentu, maka akan mencapai anak tangga yang berada diatasnya demikian seterusnya, sedangkan menurut pendapat Alderfer bahwa kebutuhan manusia itu juga berjengjang tetapi karena kondisi tertentu kebutuhan seseorang tersebut dapat naik ataupun turun dari anak tangga yang satu menuju anak tangga yang lain.Teori- teori motivasi ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja pegawai, agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi seorang pemimpin, dan merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan agar kegiatannya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

6. Upaya Memotivasi Karyawan

Ada kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, konsep ini muncul bahwa motivasi karyawan karena berbagai factor, adapun cara yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah:

a. Rasa hormat (*respect*), rasa hormat diberikan secara adil. Demikian juga penghargaan yang dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada seseorang atas prestasi, kepangkatan dan pengalaman.
b. Informasi, informasi diberikan kepada bawahan mengenai aktifitas organisasi.
c. Prilaku (*behavior)*, usahan prilaku kita sesuai dengan harapan bawahan dan mampu membuat bawahan berprilaku sesuai apa yang diharapkan organisasi.
d. Hukum (*punishment)*, jangan menghukum bawahan didepan orang lain baik didepam rekan kerja maupun orang luar.

e. Perintah (*command)*, perintah diberikan kepada bawahan secara tidak langsung.

f. Perasaan (*sense*), interaksi antara bawahandan atasan adalah interaksi antar manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan yang ada pada diri mereka, dan itu sangat sulit bagi pimpinan.[20]

[20]Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) h. 41

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Monografi PT. BPRS Ampek Angkek Candung

1. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Ampek Angkek Candung

Pada bulan April tahun 1996, pada satu kesempatan berkumpul 5 orang warga Ampek Angkek Candung di Jalan Wastukancana No. 5 Bandung. Mereka adalah Bachtiar Tamin berasal dari Ampang Gadang, Rusdi berasal dari Pasir, Muslim berasal dari Cangking, ketiganya adalah pedagang, Satriadi berasal dari Parit Putus-Ampang Gadang pegawai PT INTI dan penulis sendiri (Bustaman Rahim berasal dari Parit-Putus Bukittinggi). Pertemuan ini bukanlah pertemuan formil atau rapat, tetapi hanya sekedar bicara-bicara adu pendapat tentang mendirikan sebuah koperasi Ampek Angkek Candung di Bandung. Bachtiar Tamin bercerita bagaimana suksenya dia mendirikan koperasi di kota Tambilahan beberapa tahun lalu yang sampai sekarang sudah mempunyai asset ratusan juta rupiah.

IKAT (Ikatan Keluarga Ampek Angkek Candung) Bandung, sudah pernah mendirikan koperasi dengan nama Koperasi Konveksi Ampek Angkek Candung dalam tahun 1988. Usaha koperasi tersebut, hanya sampai ketingkat mendapat Pengakuan Badan Hukum dari Departemen Koperasi.Tetapi dalam

perjalanannya tidak semudah yang dibayangkan semula.Akhirnya koperasi tersebut mati sebelum tumbuh.

Setelah berbicara panjang lebar tentang perekonomian masyarakat kita di kampung dibanding dengan perekonomian umumnya perantau di Jakarta dan Bandung, bedanya sangat mencolok. Boleh dikatakan tiap kita melihat orang membangun rumah atau membangn masjid, umumnya itu adalah inisiatif perantau dan dana sebagian besar berasal dari rantau. Akhirnya kami sepakat untuk mulai menghidupkan kembali semangat pentingnya mendirikan BPR di Ampek Angkek Candung.[21]

Mula-mula syarat untuk mendirikan BPR sangat ringan.Cukup dengan modal disetor sebesar Rp. 50 juta saja sudah bisa mendirikan BPR di tingkat Kecamatan.Sejak itu BPR tumbuh sseperti jamur, sehingga seseorang yang tadinya berdagang baksopun ikut mendirikan BPR.Kesempatan tersebut dimanfaatkan pula oleh para spekulan dan sebagian rentenir untuk mengalihkan usahanya dari terlarang menjadi didukung dan resmi berlindung di bawah payung BPR.

Gerakan Serbu Minang (Gebu Minang) adalah salah satu Gerakan Masyarakat di Sumatera Barat bidang keuangan yang digagas dan diketuai oleh Prof DR. Emil Salim. Gerakan Seribu Minang (Gebu Minang) bertujuan

[21]Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*, 2006, cet. 1, hal. 6-8

menghimpun dana dari masyarakat perantau yang sudah mempunyai penghasilan sebesar RP. 1.000,- sebulan. Uang tersebut digunakan untuk membangun kampung halaman di Sumatera Barat.

Dengan adanya kebijakan Pemerintah dengan paket Oktober 1988 tersebut Gebu Minang ikut mensponsori pendirian BPR di Sumatera Barat, waktu itu telah berhasil mendirikan belasan BPR. Pedagang kita dari Tanah Abang berinisiatif untuk mendirikan Bank Perkreditan Rakyat yang nantinya akan bergabung dengan Gebu Minang.

Pada tahun 1990 sewaktu penulis sedang berada di kantor Jakarta, penulis didatangi beberapa orang tamu dari pengurus IKAT (Ikatan Keluarga Ampek Angkek Candung) Jakarta dengan ditemani oleh Sutan Tamunggung. Maksud kedatangan mereka adalah membicarakan ide untuk mendirikan Bank Perkreditan Rakyat di kampung Candung, waktu itu sedang menjamur orang mendirikan Bank Perkreditan Rakyat terutama di pulau Jawa.[22]

Bustaman Rahim dalam rapat tersebut menyampaikan suatu pandangan, tentang perlunya satu BPR di Kecamatan Ampek Angkek Candung sebagai tulang punggung ekonomi masyarakat kita di kampung.Banyak lagi pandangan positif lainnya dari para peserta rapat.Karena seluruh peserta rapat telah sepakat untuk mendirikan Bank Pengkreditan Rakyat, Akhirnya dibentuk panitia pelengkap dengan sekretaris dan bendahara.Panitia di ketuai oleh Sutan

[22]Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*,... hal. 10-11

Tamanggung dari Pasir, salah seorang pedagang sukses di Tanah Abang.Beliau telah berhasil mendirikan Koperasi Pasar Tanah Abang, dan Pusat Koperasi Pasar Daerah Khusus Ibu KotaJakarta.[23]

Pada tanggal 5 Juli 1996 tiga orang memberanikan diri selaku *Pemrakarsa Pendirian BPR IV Angkek Candung*, membuat surat undangan untuk tanggal 14 Juli 1996 dengan acara membahas proposal pendirian BPR yang sudah dipersiapkan. Undangan tersebut dikirim kepada 44 orang pemuka masyarakat yang kebetulan alamatnya kami ketahui. Diantara 44 orang undangan tersebut, hadir 31 orang, izin 4 orang dan tidak ada berita 9 orang. Yang bertindak selaku pemrakarsa adalah bapak H.M. Taufik MA, Bustaman Rahim, dan SatriaDjambek.

Rapat dipimpin oleh Saudara Satria Djambek.Penjelasan rencana pendirian BPR disampaikan oleh Bapak H.M. Taufik MA dan Bustaman Rahim, sedangkan uraian tentang perbedaan antara BPR yang beroperasi secara konvensional den beroperasi secara Syariah oleh bapak Imhar Burhanuddin, MBA dan saudara Drs. Chairul Umam.

Bapak Imhar Burhanuddin panjang lebar menguraikan untung ruginya sebuah Bank beroperasi secara Syariah dan beroperasi secara konvensional.Beliau membahas dari aspek bisnis dan dari aspek agama.Dari aspek bisnis telah terbukti bahwa bank konvensional tidak dapat bertahan

[23]Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*,... hal. 12

terhadap krisis moneter seperti yang terjadi dalam tahun 1996 yang akibatnya berlanjut sampai sekarang.

Dari segi agama Bank Syariah tidak diragukan lagi kehalalannya baik dari sumber dana maupun penggunaannya. Insya Allah membawa berkah kepadapengelola dan yang memanfaatkannya. Akhirnya rapat sepakat untuk memilih BPR yang akan didirikan adalah BPR yang beroperasi secara Syariah di daerah yang penduduknya 100% beragama Islam.[24]

Salah satu syarat untuk mengajukan permohonan izin pendirian BPRS AAC kepada Departemen Keuangan dan Bank Indonesia adalah, pemohon harus menyampaikan *feasibility study* (study kelayakan usaha). Yang mempersiapkan studi kelayakan usaha ini adalah konsultan Sandijasa Reka Widya yang dipimpin oleh pak Imhan Burhanuddin, MBA salah seorang nara sumber kita pada rapat pendirian BPRS AAC di Sentra Kramat tanggal 14 Juli 1996. Bahan untuk mempersiapkan studi kelayakan usaha adalah data-data ekonomi, sosial di daerah dimana BPR tersebut akanberoperasi.[25]

Berkat Rahman dan Rahim Allah SWT, akhirnya surat keputusan Direksi Bank Indonesia yang kita tunggu-tunggu keluar juga. Surat tersebut bernomor 32/57/KEP/DIR tertanggal 14 Mei 1999 yang kami terima pada tanggal 18 Juni 1999. Seterima surat tersebut, segera kami membuta surat

[24]Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*,... hal. 18-19

[25]Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*,... hal. 22-23

pengumuman kemesjid-mesjid di seluruh Kecamatan Ampek Angkek Candung bahwa Surat Izin Usaha BPRS AACsudah keluar dari Bank Indonesia. Pengumuman yang sama juga kami kirimkan kepada kepala-kepala desa supaya ditempelkan di kantor desa dan ditempat-tempat yang ramai dikunjungi masyarakat seperti di warung- warung kopi dan lain-lain.

Para Perintis BPR meminta kepada pengurus mesjid agar pengumuman tersebut dibacakan pada kesempatan Jum'at pertama yang akad datang, agar seluruh masyarakat Ampek Angkek Candung mengetahui. Untuk memulai operasi pada pertengahan bulan Juli 1999, dianggap tanggung maka Panitia, Direksi dan Komisaris sepakat untuk resmi memulai operasi tanggal 1 Juli 1999 dan hari peresmian adalah tanggal 12 Juli 1999 bertepatan dengan hari ulang tahun koperasi.

Akhir Juni 1999 digunakan untuk menghubungi pejabat-pejabat di Bank Indonesia, pejabat-pejabat di Bank Nagari Sumbar, pejabat-pejabat di kecamatan, di kabupaten dan lain-lain. Sedangkan undangan resmi akan menyusul. Dalam bulan Juni itu juga kami mempersiapkan tempat, dengan sarana dan prasarananya yang diperlukan pada waktu hari peresmian nanti, seperti tenda berikut kursi, pengeras suara dan lain-lain.

Sengaja di selesaikan persiapan peresmian tersebut dalam bulan Juni 1999 supaya dalam bulan Juli 1999 waktu kami tidak banyak lagi tersita untuk

persiapan tersebut, dan sudah konsentrasi dalam operasi perbankan sehari-hari. Lokasi peresmian sengaja kami pilih halaman sekolah SLTP 1 Ampek Angkek Candung, karena kami menganggap sekolah tersebut bersejarah dalam mendidik masyarakat Ampek Agkek Candung sejak zaman Belanda dengan nama Schakel School.

Pada tanggal 1 Juli 1999, Ketua Panitia Pendiri BPRS AAC dan Direktur Utama BPRS AAC telah membuat Berita Acara Serah Terima, dimana Ketua Panitia Pendiri BPRS AAC menyerahkan asset dan surat- surat berharga kepada Direktur Utama BPRS AAC yang dapat dirinci seperti dibawah ini :

Penyerahan asset yang tercemin dalam Neraca per 31 Juni 1999 dengan jumlah Debet dan Kredit RP. 262.954.495,00 Sedangkan surat- surat berharga terdiri dari ; Akte Pendirian berikut dengan pengesahan Departemen Kehakiman dalam bentuk Tambahan Berita Negara, legalitas perusahaan seperti SITU, SIUP, TDP, NPWP dan Surat Izin Usaha dari Bank Indonesia yang kesemuanya adalah asli, juga diserahkan seluruh warkat-warkat yang diperlukan untuk siap beroperasi.[26]

[26] Bustaman Rahim, *Mengenang Pendiri Bank Syariah Ampek Angkek Candung*,... hal. 89-90

2. Visi dan Misi PT. BPRS Ampek AngkekCandung

Pendirian & operasional PT. BPR Syari'ah Ampek Angkek Candung tidak hanya berbasis bisnis saja, tetapi membawa visi dan misi yang mulia yaitu:

a. Visi

Menjadi BPR Syariah yang Amanah dan Profesional guna meraih keberkahan dan kesuksesan bersama yang bermanfaat bagi masyarakat.

b. Misi

Memberikan pelayanan yang islami dan profesional dengan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Al-Hadits serta menjadikan PT. BPRS Ampek Angkek Candung sebagai BPR Syari'ah terbaik di Indonesia.

Dalam menjalankan amanah ummat yaitu mengelola dana titipan ummat PT. BPRS Ampek Angkek Candung senantiasa mengacu pada prinsip kerja yang dimiliki yaitu :

a) Keadilan

Bertindak adil terhadap nasabah, baik dalam pemberian imbalan atas simpanan berupa bagi hasil maupun penentuan margin keuntungan dan nisbah bagi hasil untuk pembiayaan dengan memperhatikan keuntungan kedua belahpihak.

b) Kemitraan

Bank memandang nasabah penyimpan maupun pengguna dana

berada dalam posisi yang sejajar, yaitu sebagai mitra usaha yang amanah dan saling menguntungkan.

c) Transparan

Nasabah dapat mengetahui laporan keuangan Bank yang ditampilkan sesuai kondisi sebenarnya secara nyata dan transparan, sehingga secara langsung dapat mengetahui dan menilai kondisi keuangan dan kualitas manajemen Bank.

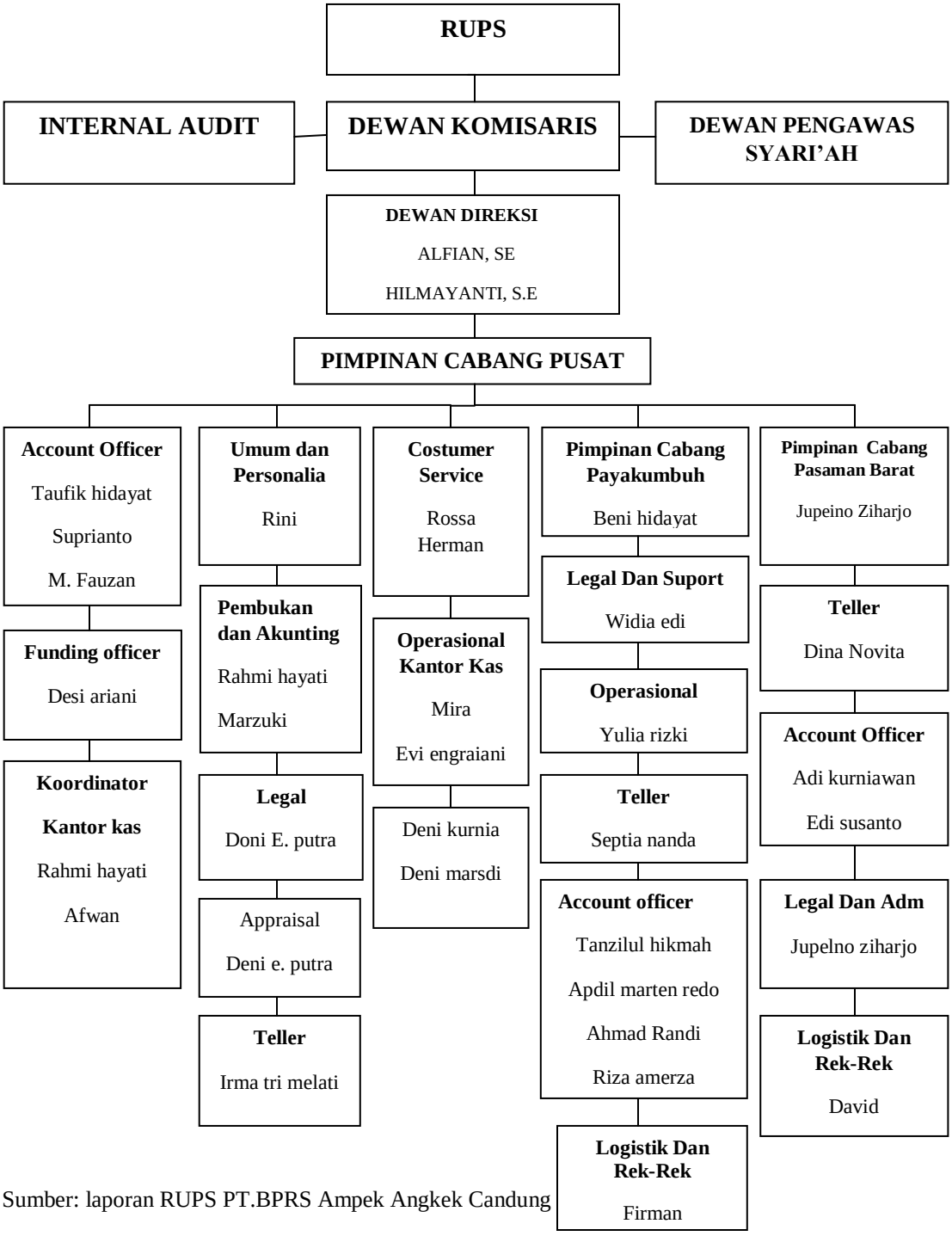
d) Universal

Pelayanan jasa Perbankan Syari'ah yang ditawarkan diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa memandang status kehidupan, suku maupun golongan.[27]

[27] file:///E:/FILEBANKAAC/VisidanMisiBPRSAmpekAngkekCandung.htm, diakses pada tanggal 5 Januari 2018. Pukul 22:58

3. Struktur Organisasi PT. BPRS Ampek AngkekCandung

Gambar 3.1.
Struktur Organisasi PT. BPRS Ampek Angkek Candung



Sumber: laporan RUPS PT.BPRS Ampek Angkek Candung

pengorganisasian atau perencanaan dan pengembangan organisasi adalah meliputi pembagian kerja yang logis, penetapan tanggung jawab dan wewenang yang jelas, pengukuran pelaksanaan dan prestasi yang dicapai.

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari setiap jabatan yang ada pada PT.BPR Syariah Ampek Angkek Candung adalah sebagai berikut

a) RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

RUPS ini bertugas menetapkan pembagiaan dividen yang diperoleh dalam satu priode, meminta pertanggungjawaban Dewan Komisaris dan Direksi atas pelaksanaan tugas yang telah diamanatkan kepada direksi dalam satu priode, serta mengangkat dan memberhentikan Komisaris dan Direksi.

b) Dewan Pengawas Syariah

Dewan Pengawas Syariah ini bertugas sebagai pengawas segala kegiatan dan produk yang akan diperkenalkan kepada masyarakat apakah produk tersebut sistemnya sesuai syariah atau tidak.

c) Komisaris

Komisaris bertugas melakukan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan rencana dan anggaran yang telah dibuat dan disetujui dalam RUPS, serta memberi persetujuan serta penolakan atas permohonan diluar dari batas dan wewenang Direksi

d) Direktur Utama

Merupakan pimpinan yang mengatur pekerjaan dari karyawan dan berwenang memberhentikan dan menetapkan karyawan.

e) Direktur

Pemimpin dari kantor kas yang tugasnya sebagai penentu dari kegiatan karyawan.

f) Bagian Umum

Bertanggung jawab atas peraturan-peraturan dan pelaksanaan pekerjaan demi kelancaran operasional bank.

g) Accounting(pembukuan)

Mengarahkan, mengawasi dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian operasi (pembukuan), serta memberikan laporan berkala atas pekerjaannya kepada direksi.

h) Kasir /Teller

Melakukan kegiatan penerimaan dan mengeluarkan uang tunai dari atau kepada nasabah maupun pihak lain, mengatur, menyusun dan menyimpan uang, melaporkan persediaan dan kondisi fisik kas kepada manager operasional serta melakukan input transaksi kas atau pencatatan lainnya.

i) Account Officer

Melaksanakan pemasaran (penyaluran dan penghimpunan dana), menjaga kondisi pembiayaan tetap pada kondisi lancar dan

menyelesaikan pembiayaan bermasalah.

j) Administrasi Pembiayaan dan Legal

Melakukan peninjauan jaminan kelapangan bersama atau tanpa Account Officer, dalam rangka pengecekan data-data jaminan pembiayaan nasabah terhadap kondisi yang sebenarnya.[28]

4. Poduk dan Jasa PT. BPRS Ampek Angkek Candung

Adapun produk dan jasa pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung sebagai berikut:

a. Penyaluran Dana

Jenis-jenis pembiayaan yang diberikan oleh PT. BPRS Ampek Angkek Candung adalah :

1) Pembiayaan AAC (Ampek Angkek Candung) Mitra Syariah.

Pembiayaan AAC mitra syariah terdapat 3 (tiga) pembiayaan yaitu Modal Kerja, Investasi, dan Kepemilikan Kendaraan Bermotor.

Keunggulan pembiayaan AAC Mitra Syariah :

a) Proses cepat
b) Persyaratan mudah
c) Jangka waktu pembiayaan hingga 5tahun
d) Fasilitas pembiayaan mulai Rp. 1.000.000.00 hingga

[28]Dokumen PT.BPR Syariah Ampek Angkek Candung. 2012

Rp. 690.000.000.00

e) Sistem angsuran flat murni (tetap)

Persyaratan Umum :

a) Fotocopy KTP (suamiistri)

b) Fotocopy KK (KartuKeluarga)

c) Fotocopy Jaminan, dapat berupa : BPKB (beserta fotocopy STNK), SHM (Sertifikat Hak Milik), Emas, Deposito dan Tabungan

2) Ijarah (Pembiayaan Sewa)

BPR Syariah menyediakan fasilitas sewa menyewa, dimana BPRS membeli aset yang dibutuhkan oleh nasabah kemudian menyewakannya kepada nasabah. Dengan cara ini bank dapat mengambil manfaat dengan tetap menguasai kepemilikan aset dan pada waktu yang sama menerima pendapatan dari sewa. Penyewa juga dapat mengambil manfaat dari skim ini dengan terpenuhi kebutuhan investasinya yang mendesak dan mencapai tujuan dalam waktu yang wajar tanpa harus mengeluarkan biaya modal yang besar.

3) Qarhdul Hasan (Pembiayaan Kebajikan)

BPR Syariah Ampek Angkek Candung menyediakan fasilitas kredit kebajikan yang dananya bersumber dari simpananamanah.Pembiayaan ini diperuntukan bagi penerima zakat (*mustahiq*) agar taraf hidup mereka bisa lebih baik dan harapan besar nasabah yang menerima pembiayaan ini untuk masa ke depannya bisa

berubah status menjadi wajib zakat (*muzaqi*).Pembiayaan Qard ini merupakan pembiayaan yang bersifat sosial tanpa keuntungan.[29]

a. Penghimpun Dana

1) Tabungan IB Sehati

Tabungan IB SeHaTi merupakan tabungan yang mewujudkan impian masa depan nasabah dengan menabung di Tabungan IB SeHaTi (Serambi Halal Tabungan Islami) Bank Pembiayaan Syariah Ampek Angkek Candung cabang Pasaman Barat.

Layanan dan fasilitas yang diberikan oleh Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah antaralain:

a) Setoran awal hanya Rp. 10.000,-.
b) Bebas biaya administrasi bulanan.
c) Setoran dana penarikan bisa di antarjemput.
d) Tanpa antri.
e) Dapat melakukan setoran dan penarikan di seluruh kantor BPRS Ampek Angkek Candung yang telah tersebar di kota terpilih di SumateraBarat.
f) Mendapatkan bagi hasil (bonus) setiapbulannya

[29]Dokumen PT.BPR Syariah Ampek Angkek Candung. 2012

g) Phonebanking

h) Dana nasabah dijamin oleh pemerintah karena kami BPRS Ampek Angkek Candung merupakan bank peserta Lembaga Penjamin Simpanan(LPS)

2) Tabungan IB Wang Saku

Tabungan IB Wang Saku merupakan tabungan yang diperuntukkan bagi anak-anak sedari dini untuk selalu menabung demi masa depan yang cerah di Tabungan IB Wang Saku Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Ampek Angkek Candung.

Layanan dan fasilitas yang diberikan oleh Bank Pembiayaan Rakyat (BPR) Syariah sebagaiberikut:

a) Setoran awal hanya Rp. 5.000,-.

b) Setoran selanjutnya minimal Rp.1.000,-.

c) Bebas biaya administrasi bulanan.

d) Setoran dan penarikan bisa di antarjemput

e) Tanpaantri.

f) Mendapatkan bagi hasil (bonus) setiapbulannya.

g) Dana nasabah dijamin oleh pemerintah karena kami merupakan bank peserta Lembaga Penjamin Simpanan(LPS).

3) Deposito BerMuTu

Merupakan simpanan yang bertujuan untuk berinvestasi dan penarikannya hanya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo sesuai dengan jangka waktu yang disepakati antara bank dan nasabah.

Deposito yang di miliki BPR syariah Ampek Angkek Candung cabang Pasaman Barat adalah Deposito BerMuTu (Berkah Mudah dan Tumbuh) merupakan simpanan berjangka yang menjadikan simpanan nasabah lebih aman dengan tingkat bagi hasil yang lebihkompetitif.

keuntungan yang diperoleh dari Deposito BerMuTU;

a) Bagi hasil yanng kompetitif (lebih menguntungkan nasabah).
b) Dana nasabah dijamin oleh Pemerintah.
c) Dapat diperpanjang otomatis pada saat jatuh tempo(ARO).
d) Tanpa pinalti, apabila dicairkan sebelum jatuh tempo.
e) Tersedia pilihan jangka waktu: 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, 12 bulan.
f) Jumlah deposito minimal Rp.1.000.000,-[30]

[30]Brosur PT. BPRS Ampek Angkek Candung

B. Gaya Kepemimpinan Pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh adalah kepemimpinan Partisipatif. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.[31] Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur keputusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin.

Menurut **Burhanuddin** dalam bukunya administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan, mendefinisikan gaya kepemimpinan partisipatif sama pengertiannya dengan kepemimpinan demokratis, yaitu seorang pemimpin mengadakan konsultasi dengan para bawahannya mengenai tindakan-tindakan keputusan-keputusan diusulkan atau dikehendaki oleh pimpinan, serta berusaha memberikan dorongan untuk turut serta aktif melaksanakan semua keputusan dan kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan.

Mitch McCrimmon menulis bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan

[31] https://www.dictio.id/t/bagaimanakah-kepemimpinan-partisipatif-itu/1276 diakses pada tanggal 05 januari pukul: 22.10

masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim.

Ciri-cirinya :

1. Pemimpin memberikan dukungan tinggi dan sedikit/rendah pengarahan.
2. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara berganti antara pemimpin dan bawahan.
3. Komunikasi dua arah ditingkatkan.
4. Pemimpin mendengarkan bawahan secara aktif.
5. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan.

Pada PT.BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh jelas sekali tampak bahwa pimpinan selalu melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan sehingga ide dari bawahan tersalurkan dan dapat karyawan bekerja dengan nyaman.

Bapak Beni Hidayat selaku pimpinan PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh dengan gaya kepemimpinan nya juga mempunyai program khusus untuk meningkatkan motivasi karyawannya.

1. Saat masuk kantor pada jam 07.30 melakukan briving pada pagi hari dengan dimulai dengan melakukan tadarus yang dibaca bergiliran oleh para karyawannya termasuk pimpinan.
2. Saat briving, pimpinan membahas apakah ada kendala dalam pekerjaan, dan memberikan arahan tanpa mengabaikan kritik dan saran dari para

karyawannya.

3. Melakukan sholat dhuha setiap hari. Selain berpahala, juga meningkatkan semngat bekerja pada pagi hari.
4. Apabila kinerja karyawan meningkat, pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus.

Selain itu, pimpinan juga bertindak tegas apabila ada karyawan yang kurang disiplin dengan cara memberikan teguran terlebih dahulu dan menanyakan apakah kendala yang dihadapi oleh karyawan. Apabila teguran tersebut masih belum di indahkan, maka akan diberikan teguran berupa SP1 dan berlanjut SP2.[32]

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan juga dengan salah satu karyawan di BPRS Ampek Angkek Candung dapat diketahui bahwa tidak pernah ada karyawan yang keluar gara-gara kedisiplinan dan semua yang dilakukan oleh pimpinan berjalan sesuai dengan SOP dan juga karena dengan gaya pimpinan yang partisipatif jugalah yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja.[33]

C. Dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya

[32]Beni Hidayat,(Pimpinan Cab. Payakumbuh PT. BPRS Ampek Angkek Candung), *wawancara.*BPRS AAC Payakumbuh.03 januari 2018.

[33] Firman illahi (logistic dan rek-rek PT. BPRS Ampek Angkek Candung), *wawancara*. BPRS Ampek Angkek Candung.03 januari 2018

dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian.

Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok. Selain itu gaya ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan.

Untuk melihat perspektif baru, melalui gaya ini pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan bentuk organisasi yang ada. Bawahan didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang

menantang. Dengan kata lain, bawahan diberi kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui tugas-tugas yang dihadapinya. Pemimpin gaya partisipatif menunjukkan perilaku dan perhatian terhadap anak buah yang sifatnya individual (individual consideration). Artinya dia bisa memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan tiap-tiap karyawannya.

Hal ini tercermin dari persepsi karyawan yang merasa bahwa sang pemimpin mampu memahami dirinya sebagai individu. Setiap karyawan merasa dekat dengan pemimpinnya dan merasa mendapat perhatian khusus. Perhatian individual dapat berupa aktivitas pembimbingan dan mentoring, yang merupakan proses pemberian feedback yang berkelanjutan dan pengkaitan misi organisasi dengan kebutuhan individual sang anak buah. Dengan demikian anak buah akan merasakan pentingnya berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau menunjukkan kinerja yang tinggi karena itu terkait langsung dengan kebutuhannya sendiri. Bawahan lebih merasa memiliki respek terhadap atasan yang kompeten dibandingkan atasan yang lebih mengedepankan aspek struktur.

Pemimpin yang partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Hal ini berdampak pada keputusan keputusan yang dibuat tidak secara sepihak tetapi secara partisipatif[34].Kepemimpinan Partisipatif

[34]http://smart-pustaka.blogspot.co.id/2013/05/kepemimpinan-partisipatif.html diakses pada tanggal 29 januari pada pukul 23:30

menyangkut baik pendekatan kekuasaan maupun perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan, menyangkut aspek-aspek kekuasaan seperti:

a. Bersama-sama menanggung kekuasaan (power sharing),
b. Pemberian kekuasaan (empowering)
c. Proses-proses yang saling mempengaruhi secara timbal balik
d. Prosedur-prosedur spesifik yang digunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain, untuk memperoleh gagasan dan saran-saran, serta perilaku spesifik yang digunakan untuk pendelegasian kekuasaan.Manfaat yang potensial akan diperoleh dari kepemimpinan partisipatif adalah:

a) Kualitas keputusan yang diambil, biasanya lebih baik, bila para peserta mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dipunyai sang pemimpin.
b) Bersedia untuk kerjasama dalam mencari suatu pemecahan yang baik, untuk suatu masalah keputusan.
c) Keputusan yang diambil, biasanya lebih dapat diterima oleh para partisipan.
d) Peluang untuk memperoleh suatu pengaruh terhadap sebuah keputusan, biasanya akan meningkatkan komitmen dalam hal tersebut.
e) Kepuasan terhadap proses pengambilan keputusan, biasanya juga lebih tinggi.

f) Menumbuhkan dan mengembangkan keahlian dalam pengambilan keputusan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan cenderung akan meningkatkan kualitas keputusan. Ketika karyawan memiliki informasi dan pengetahuan yang tidak dimiliki atasannya dan bersedia bekerja sama dalam menemukan solusi yang baik untuk masalah yang dihadapi. Oleh karena itu saran dari bawahan juga sangat diperlukan ketika membuat keputusan.

Keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapinya dengan tegas. Hal itu berkaitan dengan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mengenai apa yang harus dilakukan dan seterusnya mengenai unsur-unsur perencanaan. Dapat juga dikatakan bahwa keputusan itu sesungguhnya merupakan hasil proses pemikiran yang berupa pemilihan satu diantara beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya. Keputusan itu sendiri merupakan unsur kegiatan yang sangat vital. Jiwa kepemimpinan seseorang itu dapat diketahui dari kemampuan mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat.

Dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif, pimpinan juga dapat berdiskusi dengan karyawannya hal apa yang akan dilakukan atau meminta saran ide apa yang diberikan oleh karyawan agar mereka lebih termotivasi lagi

dalam bekerja. Pemimpin juga harus tegas untuk memutuskan apa yang harus dilakukan dan strategi yang digunakan dalam memotivasi karyawannya, sebagaimana berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui training
2. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
3. Mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan perusahaan.
4. Melakukan pendekatan kepada karyawan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan

Selain strategi diatas, pimpinan PT.BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh juga melakukan pendekatan terhadap karyawan-karyawannya . ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dan memudahkan untuk mengevaluasi karyawan yang berprestasi dan mendukung karyawan yang belum berprestasi agar seperti karyawan lainnya.

Dari strategi yang dilakukan oleh pimpinan PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh diatas, akan memberikan dampak dalam memotivasi kerja karyawan:

1. Karyawan akan dapat bekerja secara optimal.

Terkadang menekuni pekerjaan yang sama setiap harinya membuat karyawan jenuh dan bosan. Dampaknya motivasi kerja

karyawan menurun dan membuat kinerjanya kurang optimal. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu diadakan training khusus misalnya mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan atau hanya sekadar training untuk meningkatkan lagi motivasi karyawan.

2. Karyawan lebih termotivasi untuk berprestasi.

Memberikan reward atau berupa insentif adalah salah satu strategi jitu untuk membangun lagi motivasi karyawan yang mulai menurun. Sehingga karyawan lebih termotivasi untuk meraih prestasi-prestasi berikutnya. Allah telah berjanji kepada orang-orang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar sesuai dengan firman Allah dalam surah adz-dzariyat ayat 22-23 sebagai berikut:

وَفِي ٱلسَّمَآءِ رِزۡقُكُمۡ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾ فَوَرَبِّ ٱلسَّمَآءِ وَٱلۡأَرۡضِ إِنَّهُۥ لَحَقٌّ مِّثۡلَ مَآ أَنَّكُمۡ تَنطِقُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya:" dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.23. Maka demi Tuhan langit dan bumi, Sesungguhnya yang dijanjikan itu adalah benar-benar (akan terjadi) seperti Perkataan yang kamu ucapkan."

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah S.W.T menjamin rizki tiap umatnya, dengan adanya janji Allah S.W.T ini bisa lebih memotivasi lagi untuk berlomba-lomba dalam meraih kebaikan yang

dengan bekerja secara giat sehingga kita bisa berprestasi di dunia maupun di akhirat.

3. Membangun kekeluargaan antara karyawan.

   Dengan membangun kedekatan antara perusahaan dan karyawan dapat memotivasi karyawan karna dengan seringnya bertemu, karyawan akan merasa memiliki perusahaan tersebut dan akan lebih loyal dengan perusahaan.PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh melakukan pertemuan rutin setiap sekali seminggu dan terlihat sekali keakraban antara partner kerja dan bahkan mengadakan acara hiburan untuk mengakrabkan.

4. Meningkatkan kinerja karyawan.

   Selain tiga strategi diatas, pimpinan PT.BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh juga melakukan pendekatan terhadap karyawan-karyawannya. Ini bertujuan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dan memudahkan untuk mengevaluasi karyawan yang berprestasi dan mendukung karyawan yang belum berprestasi agar seperti kayawan lainnya. Dengan cara ini pimpinan dapat memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerja karyawannya. Sesuai dengan cara rasulullah dalam bekerja yang selalu mengedepankan kualitas sesuai dengan hadits rasulullah SAW sebagai berikut:

في الواقع، الله يريد واحد منكم للعمل، لذلك زيادةجودته

Artinya: "Sesungguhnya Allah menginginkan jika salah seorang darimu bekerja, maka hendaklah meningkatkan kualitasnya".

BAB IV
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitan yang dilakukan pada PT.BPRS Ampek Angkek Candung Cab. Payakumbuh, maka dapat dikemukakan kesimpulan dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Karyawan akan dapat bekerja secara optimal, dimana pimpinan melakukan training khusus seperti pelatihan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kembali motivasi kerja para karyawan.
2. Karyawan lebih termotivasi untuk berprestasi, dimana pimpinan memberikan reward berupa insentif untuk membangun motivasi karyawan yang mulai menurun.
3. Membangun kekeluargaan antara karyawan, dimana para karyawan dengan memiliki sifat dan rasa kekeluargaan dapat memberikan dampak seperti rasa loyalitas terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan kinerja karyawan, dimana pimpinan melakukan pendekatan dengan karyawan – karyawan nya untuk mempermudah evaluasi kinerja karyawan.

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cab. Payakumbuh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar lebih ditingkatkan lagi keefektifannya dengan cara melakukan training khusus kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cab. Payakumbuh agar tetap mempertahankan rasa kekeluargaan antar karyawan agar karyawan mempunyai rasa memiliki dan tetap loyal dalam bekerja.

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI
Nomor : 100 /In.26/PP.00.9/04/2017

Tentang
Penunjukkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Jurusan D.III Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Jurusan D.III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Syukrini** NIM. **3114.054** tangga! 29 Maret 2017, perihal permohonan Penunjukan Pembimbing Tugas Akhir.

Menimbang :
a. Bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinimya penulisan Tugas Akhir Mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. Bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang, Sistem Pendidikan Nasional;
2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;
3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.
4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.
5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Dampak Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Candung Cabang Payakumbuh. "**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

Nama	:	**H. Harfandi, SE, M.Si**
NIP	:	19621110 199903 1001
Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina, IV/a / Lektor Kepala
Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
Memberi Mata Kuliah	:	Labor Bank Mini
Untuk Tugas	:	Pembimbing Tugas Akhir

Ketiga : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 21 April 2017

REKTOR

RHIDA AHIDA
NIP. 19701205 199403 2003

Tembusan :
1. Pembimbing
2. Mahasiswa yang bersangkutan