

**TIPE KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. MALINDO MEKKAH MADINAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

Mudhaffar

NIM: 14151011



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**TIPE KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. MALINDO MEKKAH MADINAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

Mudhaffar

NIM: 14151011

Program Studi : Manajemen Dakwah

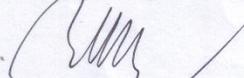
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdullah, M. Si

NIP. 196212311989031047

Pembimbing II



Dra. Hj. Nashrillah, MG, MA

NIP.196407031990032015

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

Nomor: Istimewa

Lamp : 6 (Enam) Exp.

Hal : Skripsi

An. Mudhaffar

Medan, 08 November 2019

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Dakwah

Dan Komunikasi UIN SU

Di -

Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

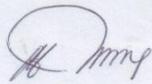
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran seperlunya untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi mahasiswa An. Mudhaffar yang berjudul "**Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Mudah-mudahan dalam waktu dekat, kiranya saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan Skripsinya dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Demikianlah untuk dimaklumi dan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Abdullah, M.Si
NIP: 196212311989031047

Pembimbing II



Dra. Hj. Nashrillah, MG., MA
NIP: 196407031990032015



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683-6622925 Fax 061-6615683 Medan Estate 20371

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan**, An. Mudhaffar, telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah pada tanggal 22 Januari 2020. Skripsi ini telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Panitia Ujian Munaqasyah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN-SU Medan

Ketua

Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA

NIP. 19740807 200604 1 001

Sekretaris

Khatibah, MA

NIP. 19750204200710 2 001

Anggota Penguji:

1. Prof. Dr. H. Abdullah, M. Si
NIP. 196212311989031047
2. Dra. Hj. Nashrillah, MG, MA
NIP. 196407031990032015
3. Drs. Al-Asy'ari, MM
NIP. 19631004 199103 1 002
4. Tengku Walisyah, MA
NIP. 198406202011012018

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dr. Soiman, MA
NIP. 19660507 199403 1 005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mudhaffar

Nim: : 14151011

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan
Pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Medan, 08 November 2019

Yang Membuat Pernyataan



Mudhaffar

NIM: 14151011

ABSTRAK

Mudhaffar. Nim 14151011. Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.

Skripsi, Medan: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan, 08 November 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tipe kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, bentuk motivasi yang diberikan pemimpin dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, kendala dan solusi yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dimana hasil yang di dapatkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dimana informasi data utama di dapatkan secara langsung dari informan, dan data sekunder yaitu data yang penulis dapatkan dari buku-buku. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis datanya dengan tiga jalur yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menemukan bahwa tipe kepemimpinan yang ada di dalam PT. Malindo Mekkah Madinah Medan bisa berbagai macam tipe kepemimpinan yang digunakan. Akan tetapi, penerapannya sesuai pada situasi tertentu juga. Namun tipe kepemimpinan yang paling dominan digunakan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan yaitu bersifat demokratis yang sifatnya selalu bermusyawarah dari segala sesuatu permasalahan yang ada dan meminta para karyawannya untuk bisa memberikan sumbang saran atau ide-ide kreatif yang bersifat memajukan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan. Kemudian bentuk motivasi yang diberikan pemimpin terhadap para karyawannya, pemimpin lebih menggunakan hubungan pribadi yaitu hubungan yang melibatkan perasaan antara pimpinan dengan para karyawannya dan juga memberikan insentif berupa uang lembur kerja dan bahkan sampai kenaikan gaji. Kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi karyawan yaitu karena sulit untuk bisa mengontrol langsung yang disebabkan keterbatasan waktu. Pemimpin sulit membagikan waktunya untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang semangat kerjanya menurun. Selain itu sifat karyawan yang selalu tertutup terhadap masalah yang dihadapinya membuat pemimpin semakin sulit untuk bisa mengetahui permasalahan dan kebutuhan seperti yang harus diberikan kepada karyawan tersebut.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umat manusia.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos), Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dengan judul Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, dalam penulisannya banyak ditemui berbagai hambatan dan rintangan serta banyak pula bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada ayahanda Arfansyah dan ibunda Yenny yang selalu senantiasa memberikan kasih sayangnya dalam mendidik dan membesarkan ananda hingga mampu beranjak di perguruan tinggi untuk menyelesaikan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan tersebut dengan berlipat ganda di dunia dan di akhirat.

Meskipun penyusunan skripsi ini diupayakan secara semaksimal mungkin, namun sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Dalam

penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak sehingga dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta wakil rektor I Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd, wakil rektor II Bapak Dr. Muhammad Ramadhan , Ma, wakil rektor III Bapak Prof. Dr. Amroeni Drajat, MA dan para staf biro UIN SU Medan.
2. Bapak Dr. Soiman, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi beserta wakil Dekan I Bapak Drs. Efi Brata Madya, M.Si, wakil Dekan II bapak Dr. Abdurrahman, M.Pd, wakil Dekan III Bapak Muhammad Husni Ritonga, MA yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini dan memberikan kesempatan untuk menjalankan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasnun Jauhari Ritonga, MA selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Khatibah, MA selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah, Ibu Khairani M.Si selaku Staf Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdullah, M.Si selaku pembimbing skripsi I dan Ibu Dra. Hj. Nashrillah MG., MA selaku pembimbing skripsi II yang telah memberikan pengarahan serta bimbingan kepada penulis dari awal sampai terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Ibu Dosen, beserta staf dan pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan penulis

dalam pemakaian dan peminjaman buku-buku yang ada di perpustakaan dan yang berhubungan dengan penulis skripsi ini.

6. Kepada shahibatul hayati Evi Puspita Sari yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dari awal sampai akhir.
7. Kepada Bapak Aulia Rahman SE selaku Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan dan seluruh staf yang telah mengizinkan saya untuk penelitian.
8. Kepada sahabat-sahabat saya khususnya Manajemen Dakwah (MD-B) stambuk 2015, saya ucapkan terima kasih yang telah memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga skripsi ini menjadi karya tulis yang bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca umumnya. Atas segala kebaikan yang penulis terima, penulis serahkan kepada Allah SWT, semoga dibalas kebaikan pula oleh-Nya.

Medan, 08 November 2019

Penulis,

Mudhaffar

NIM. 14151011

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Istilah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kepemimpinan	10
1. Pengertian Kepemimpinan	10
2. Tugas/Peranan Kepemimpinan	13
3. Fungsi Kepemimpinan	15
4. Teori Kepemimpinan	16
B. Tipe Kepemimpinan.....	19
1. Tipe Kepemimpinan Otoriter (Otoriter)	19
2. Tipe Kepemimpinan Militeristik.....	21
3. Tipe Kepemimpinan Paternalistik.....	21
4. Tipe Kepemimpinan Kharismatik.....	22
5. Tipe Kepemimpinan Demokratis	22

6. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire	23
C. Motivasi	24
1. Pengertian Motivasi Kerja	24
2. Teori Motivasi.....	26
3. Metode Motivasi	34
4. Tujuan Motivasi Kerja	34
5. Asas-Asas Motivasi Kerja.....	35
D. Etos Kerja.....	37
1. Pengertian Etos Kerja.....	37
2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam	39
E. Penelitian Relevan.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Informan Penelitian	43
D. Sumber Data.....	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder	43
E. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Wawancara.....	44
2. Observasi.....	44
3. Dokumentasi	44
F. Teknik Analisis Data	45

1. Reduksi Data	45
2. Penyajian Data	45
3. Penarikan Kesimpulan	45
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
A. Profil PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.....	46
1. Sejarah Singkat Berdirinya	46
2. Visi, Misi, dan Motto	47
3. Struktur Organisasi	48
B. Temuan Penelitian.....	48
1. Tipe Kepemimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan	48
2. Bentuk Motivasi yang Diberikan Pimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di PT. Malindo Mekkah Madina Medan.....	60
3. Kendala dan Solusi yang Dihadapi Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.....	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang bertujuan untuk mengatur, mempengaruhi, dan mengarahkan antar individu yang memiliki tujuan kolektif untuk sebuah organisasi yang diwujudkan secara bersama-sama. Dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai kesepakatan masyarakat dalam memilih seseorang yang bisa dipercaya dan mampu membawa perubahan, mengarahkan ke jalan yang benar sesuai syariat Islam. Pada dasarnya, kepemimpinan juga bertujuan untuk memotivasi seseorang untuk berperilaku dan mengatur kehidupannya agar lebih baik lagi.¹

Seorang pimpinan yang memiliki sebuah wewenang yang besar di suatu perusahaan, ia harus bisa mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan sebuah metode yang membuat mereka loyal dan taat kepadanya. Para bawahan juga harus menerima dan mematuhi segala perintahnya dengan ridha dan segenap perasaan jiwa. Secara fakta, seorang pemimpin mempunyai peran yang lebih tinggi dari pada seorang ketua. Artinya kekuasaan dan wewenang yang ia miliki tidak membuatnya untuk menetapkan keputusan yang semena-mena. Namun, kekuasaan itu bisa diterima sepenuhnya oleh para bawahan untuk mengikuti arah kepemimpinannya.²

¹ Ahmad Ibrahim Abu sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 127.

²*Ibid*, hlm. 130.

Sebuah perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin. Jika tidak adanya seorang pemimpin, perusahaan tidak akan berkembang karena tidak ada yang mengatur perusahaan tersebut. Selanjutnya pemimpin yang baik sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi tidak adanya sosok pemimpin yang baik dan benar, maka dapat menimbulkan masalah. Sebagaimana yang sudah dijelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu perusahaan, dan ini melibatkan pencapaian tujuan.

Perlu diketahui bahwa tidak semua tipe kepemimpinan itu baik dan tepat diterapkan disebuah perusahaan tertentu. Selain di tenaga anggota, masa depan perusahaan tergantung pada sikap pemimpin itu sendiri, dengan begitu suatu perusahaan akan dapat berkembang sangat besar. Seorang pemimpin harus menjadi contoh yang baik terhadap anggotanya, agar anggota tersebut juga merasa nyaman atas kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor kemanusiaan yang berpegang erat terhadap suatu kelompok bersama dan bertugas memberi suatu motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan sebelumnya. Jika tidak adanya kepemimpinan yang efektif, maka suatu kelompok merasakan tidak ada arah yang jelas dan kurangnya motivasi terhadap mereka.³

³ Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 1.

Dalam Islam juga dijelaskan kata kepemimpinan yang sering disebut dengan istilah “Khalifah” seperti yang diterangkan di dalam Al-Qur’an Surah Al-Baqarah ayat 30 yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي 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 ayat:30).⁴

Pada dasarnya, fungsi pemimpin di dalam sebuah perusahaan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian. Dalam melaksanakan fungsi tersebut, pemimpin harus mampu mengarahkan anggotanya untuk bisa bekerja sama dengan produktif dan menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan dengan baik. Seorang pemimpin mempunyai tugas utama terhadap kepemimpinannya, antara lain: (1) membuat struktur yang jelas agar anggotanya bisa melewati situasi-situasi yang rumit di dalam melaksanakan pekerjaannya; (2) selalu mengawasi dan memberikan contoh tingkah laku yang baik terhadap anggota; (3) menyampaikan kepada dunia luar atas kebutuhan pada

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 6.

kelompok tersebut, baik mengenai harapan, sikap, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.⁵

Pada bagian sebelumnya telah diuraikan beberapa peran dan fungsi pemimpin. Salah satunya adalah fungsi sebagai motivator. Pemimpin juga harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan efektif untuk mempengaruhi dan memotivasi anggotanya. Seorang pemimpin tidaklah bekerja sendirian, sesuai dengan pengertian bahwa pemimpin itu bekerja dengan orang lain, maka kemampuan mempengaruhi dan berkomunikasi merupakan kompetensi dasar yang harus dimiliki pemimpin.

Memotivasi anggota dan melakukan komunikasi merupakan kewajiban pemimpin untuk bisa menggerakkan karyawan mencapai tujuan perusahaan, dan dalam jangka yang lebih panjang untuk mencapai visi. Terkadang anggota kehilangan motivasi karena mereka tidak tahu makna dan keuntungan apa yang telah mereka kerjakan. Dalam situasi inilah pemimpin perlu memberikan tanda-tanda kemajuan dan keuntungan yang akan mereka dapatkan, agar mengembalikan kepercayaan diri mereka.⁶

Berdasarkan fakta di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan bahwa peran seorang pemimpin berpengaruh sangat signifikan terhadap kemajuan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis melihat bahwa perkembangan PT. Malindo Mekkah Madinah sangat berkembang pesat dan dalam

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), hlm. 219.

⁶ Amirullah, *Kepemimpinan*, hlm. 130-131.

jangka waktu dua tahun saja sudah mendirikan cabang sebanyak tiga belas (13) cabang di seluruh Indonesia, hal ini sangat berbanding dengan perusahaan-perusahaan travel lainnya yang bisa jadi membutuhkan waktu yang sangat panjang untuk mengembangkan perusahaan travel tersebut. Atas dasar inilah, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana cara pemimpin untuk terus meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran para karyawan tersebut. Selain itu, menciptakan tipe kepemimpinan yang pas terhadap karyawan adalah salah satu faktor pendukung yang mendasari sebuah perusahaan agar mampu mengaplikasikan suri tauladan bagi karyawannya untuk tetap termotivasi dalam pekerjaannya dan mempunyai sosok pemimpin yang tepat sesuai visi, misi, dan motto perusahaan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan. Oleh karena itu, pimpinan harus memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya untuk menciptakan produktivitas bagi perusahaan sehingga karyawan dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu: **"Tipe Kepemimpinan dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan."**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tipe kepemimpinan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?
2. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan?

3. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Mekkah Madinah Medan dan bagaimana solusinya?

C. Batasan Istilah

Untuk penelitian ini lebih jelas dan terarah sesuai dengan judul penelitian, maka setiap masing-masing kata yang ada di dalam judul ini dibatasi. Adapun rincian batasan istilah ini adalah:

1. Kepemimpinan

Ricky dan Ronald dalam buku Sutarto Wijono mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi serta memotivasi orang lain agar ikut berpartisipasi dalam mencapai suatu tujuan.⁷ PT. Malindo Mekkah Madinah di pimpin oleh Bapak Aulia Rahman.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan agar seseorang mau bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.⁸ Dalam hal ini penulis membatasi maksud motivasi kerja yaitu sejauh mana peran kepemimpinan dalam keberhasilannya untuk memotivasi kerja karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah.

⁷ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), hlm. 3.

⁸M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2012), hlm. 277-278.

3. PT. Malindo Mekkah Madinah

PT. Malindo Mekkah Madinah adalah perusahaan Tour and Travel, Remittance, E-Commerce berdomisili di Medan dan Jakarta. PT. Malindo yang telah didirikan sejak tahun 2014 ini berkembang pesat di Indonesia. Baik paket tour dan travelnya sangat dipercayai terdepan dalam melayani jamaah dan customer di Indonesia. Memiliki cabang bisnis usaha seperti Remittance, Ticketting, E-Commerce.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tipe kepemimpinan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan dalam motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bentuk motivasi yang diberikan pemimpin dalam meningkatkan etos kerja karyawan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.
3. Untuk mengetahui kendala dan solusi yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Mekkah Madinah Medan.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemikiran dan pengalaman terutama tentang masalah mengenai bagaimana tipe kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Mekkah Madinah Medan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai tipe kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Untuk menjadi bahan referensi buat Jurusan Manajemen Dakwah terkait dalam materi kepemimpinan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat mengetahui isi dalam penelitian ini, maka disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab I pendahuluan: pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan istilah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II landasan teori: pada bab ini menjelaskan tentang pengertian kepemimpinan, tugas/peran kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, teori kepemimpinan, tipe kepemimpinan, pengertian motivasi kerja, teori motivasi, metode motivasi, tujuan motivasi kerja, asas-asas motivasi, pengertian etos kerja, ciri-ciri etos kerja, dan penelitian relevan.

Bab III metodologi penelitian: pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan: tipe kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan Pada PT. Malindo Mekkah Madinah, bentuk motivasi yang diberikan

pemimpin dalam meningkatkan etos kerja karyawan, kendala dan solusi yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan.

Bab V penutup : kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan “*kepemimpinan*” dari “*leadership*”.⁹ Kepemimpinan adalah masalah kesepakatan dan hubungan dalam menjalankan suatu pekerjaan antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan timbul karena adanya interaksi antara pemimpin dengan individu-individu lainnya. Kepemimpinan pada umumnya berfungsi atas dasar untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain yang dilakukan seorang pemimpin, agar orang yang dipimpin mau bekerja demi pencapaian suatu tujuan.¹⁰

Pengertian kepemimpinan telah banyak dikemukakan oleh berbagai para pakar kepemimpinan, tetapi definisi yang dikemukakan oleh para pakar tersebut, berbeda-beda tergantung dari pendapat dan pemikiran mereka masing-masing. Untuk memudahkan dalam memahami pendapat para pakar tersebut, maka akan dijelaskan pendapat sebagai berikut:

- a. Menurut Robbins dalam buku Harbani Pasolong, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah skill untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk tercapainya suatu tujuan.

⁹ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabeta: 2013), hlm. 2.

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1983), hlm. 6.

- b. Menurut Gibson dkk dalam buku Harbani Pasolong, kepemimpinan adalah kemampuan dalam menggunakan teknik mempengaruhi orang lain dan tanpa memaksa untuk memotivasi dalam mencapai suatu tujuan.
- c. Menurut Boone & Kurtz dalam buku Harbani Pasolong, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha dalam memotivasi orang lain atau melibatkan orang lain untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.¹¹

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian kepemimpinan dalam Islam. Pertama, kata *Umara* yang sering disebut juga dengan *ulul amri*. Hal ini dikatakan dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa':59,

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا



Artinya: 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-Qur'an) 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- Nisaa: 59).¹²

Dalam ayat ini mengatakan bahwa *Ulil Amri* atau pemimpin adalah orang yang mendapatkan amanah untuk membimbing urusan orang lain atau dengan kata

¹¹ Pasolong, *Kepemimpinan*, hlm. 3-4.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 87.

lain urusan rakyat. Jika pemimpin tidak menjalankan amanahnya dan mengurus kepentingan rakyatnya, maka ia tidak pantas dikatakan pemimpin.

Kedua, pemimpin juga disebut *khadimul ummah* (pelayan masyarakat). Artinya pemimpin harus membuktikan dirinya sebagai pelayan perusahaan. Pemimpin harus bisa melakukan sesuatu agar perusahaan tersebut bisa maju, dan membuat karyawannya sejahtera. Pemimpin yang sifatnya melayani, maka kekuasaan yang dimilikinya menimbulkan sebuah kekuatan yang lahir dari kesadaran, bukan hanya kekuasaan yang bersifat formalistik atas jabatannya saja.¹³

Sedangkan kepemimpinan dalam Islam yang dijelaskan dalam hadits yaitu:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَلَا كُفُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Ibn Umar r.a berkata : saya telah mendengar Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinya. (HR. Bukhari Muslim)¹⁴

¹³ Didin Hafidhiddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 119-120.

¹⁴ Abu’ Abd Allah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Kitab *Ahkam*, bab *Qoullillahi ta’ala ‘ullah*, (Beirut Lebanon: Dar al-kutub al-Ilmiyah, 1992), juz, VII, hlm. 444

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu keterampilan dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.¹⁵

Seseorang yang dapat dikatakan pemimpin apabila ia mampu mempengaruhi karyawannya ke tujuan yang sudah ditetapkan. Pengertian kepemimpinan akan timbul dimanapun, asalkan adanya unsur-unsur seperti: adanya orang mempengaruhi, adanya orang yang dipengaruhi, dan orang yang mempengaruhi mampu mengarahkan kepada tercapainya tujuan.¹⁶

2. Tugas/Peranan Kepemimpinan

Tugas/peranan yang penting dari seorang pemimpin ada 3 macam:

a. Menyakinkan

Seorang pemimpin harus mampu menyakinkan kepada bawahannya disaat dalam situasi-situasi tertentu seperti ketika ada masalah. Tidak ada kepemimpinan tanpa adanya kerelaan dari orang-orang yang dipimpin. Untuk memperoleh kerelaan ini, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan keyakinan.

b. Mengambil resiko

Seorang pemimpin harus bisa mengambil resiko atas dasar yang telah ia tetapkan seperti dalam memilih sebuah ide-ide yang ia peroleh ataupun ide dari bawahannya. Pemimpin harus sungguh-sungguh percaya akan ide-ide tersebut dan siap mengambil resiko yang diterima nantinya.

¹⁵*Ibid*, hlm. 109.

¹⁶ Y,W, Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 5.

c. Melaksanakan Disiplin

Dalam bekerja alangkah lebih baik selalu dalam pengawasan agar karyawan lebih disiplin ketimbang tanpa ada pengawasan akan dikerjakan secara bebas. Tentu dengan adanya aturan disiplin produktivitas kinerja karyawan akan menjadi meningkat. Apabila disiplin dengan baik, akan membantu mereka untuk mendapatkan hasil yang baik pula.¹⁷

Terdapat banyak pandangan mengenai tugas-tugas kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

a. Menurut Sarwono Prawirohardjo, Laporan Seminar Efisiensi Kerja Dalam Dinas Pemerintahan, mengatakan tugas seorang pemimpin ialah:

- 1) Sebagai pengambil dalam setiap pembuatan keputusan..
- 2) Membuat struktur dan tata tertib pekerjaan.
- 3) Mengawasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Mempercayakan bawahan untuk memberikan pendelegasian tugas.

b. Mardjiin Sjam, Kepemimpinan dalam Organisasi, mengatakan tugas seorang pemimpin ialah:

- 1) Selalu memberikan contoh dan teladan yang baik.
- 2) Sanggup mempelopori dimana diperlukan.
- 3) Dapat mendidik.
- 4) Dapat memberi bimbingan dan pimpinan.
- 5) Bersedia berkorban dan ikhlas.

¹⁷*Ibid*, hlm. 128-129.

- 6) Dapat dengan cepat menggerakkan bawahannya.
- 7) Dapat mengantarkan bawahannya ke tujuan yang telah ditentukan.¹⁸

Tugas lain dari seorang pemimpin juga tercakup dalam pemberian insentif yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dalam bekerja. Insentif materiil dapat terbagi dalam beberapa macam seperti berupa uang, jaminan sosial, jaminan kesehatan, fasilitas alat pekerjaan, tempat tinggal dan lain-lain. Sedangkan insentif imateriil seperti promosi jabatan, status sosial tinggi, respect, dan prestasi sosial.¹⁹

3. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki fungsi seperti membimbing, menuntun, mengembangkan, memberikan motivasi, sebagai pengendali perusahaan, membentuk komunikasi yang baik di dalam pekerjaan, melakukan pengawasan, dan mengerahkan bawahannya untuk ikut dalam menjalankan perintahnya dan tercapainya suatu tujuan yang sudah di rencanakan.

Selain itu ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai fungsi kepemimpinan, antara lain:

- a. Menurut Stoner dalam buku Harbani Pasolong, menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi, yaitu: (1) sebagai pemecah masalah, (2)

¹⁸ *Ibid*, hlm. 136-137.

¹⁹ Kartono, *Pemimpin*, hlm. 93-94.

menyelesaikan perselisihan dan memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai kehadirannya oleh kelompok.

- b. Menurut Hicks & Gullet dalam buku Harbani Pasolong, menyebutkan delapan fungsi kepemimpinan, yaitu (1) sebagai penengah ketika terjadinya perselisihan, (2) sebagai penunjuk arah, (3) pemimpin sebagai pemenuhan tujuan, (4) sebagai seseorang yang membawa perubahan, (5) sebagai pemenuhan tujuan, (6) pemimpin sebagai yang mewakili, (7) pemimpin sebagai motivator, (8) pemimpin sebagai pemuji.
- c. Menurut Rivai dalam buku Harbani Pasolong, memberikan beberapa fungsi kepemimpinan, yaitu: (1) menciptakan visi dan struktur pekerjaan, (2) membantu mengembangkan loyal dari pada sekedar memenuhinya, (3) menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang belainan, (4) membangun komunikasi yang efektif, (5) membantu menggunakan pengaruh mereka, (6) memfasilitasi, (7) memotivasi bawahan, (8) menopang tim, dan (9) berperilaku yang baik sebagai contoh untuk bawahan.²⁰

4. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah proses penalaran yang membuat kesimpulan satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan membuktikan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan,

²⁰ Pasolong, *Kepemimpinan*, hlm. 22.

persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.²¹

Pada umumnya teori kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam tiga pendekatan yaitu kepemimpinan sifat, pendekatan perilaku, dan pendekatan situasional.

a. Teori Sifat

Teori sifat (*Trait theory*) beranggapan bahwa sifat-sifat pemimpin tidak hanya di dapatkan dari sejak lahir saja, melainkan juga diperoleh dari pengalaman dan pendidikan. Yuki, mengatakan dalam buku Harbani Pasolong bahwa pendekatan *Trait* menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori kepemimpinan ini mengatakan bahwa keberhasilan pemimpin karena kemampuan dalam mengetahui sesuatu yang luar biasa dan tidak ada habis-habisnya.

Teori sifat beranggapan bahwa seorang pemimpin akan berhasil apabila ia memiliki kualitas dan karakteristik yang khas dari dirinya sendiri dan juga memiliki fisik, kehidupan mentalnya, psikologis, emosionalnya, reaksi terhadap lingkungannya, dan pengetahuannya. Seorang pemimpin yang sukses memiliki sifat antara lain: bijaksana, energik, percaya diri, berjiwa besar, adil, motivasi tinggi, berwawasan luas, komunikatif, memiliki kekuatan dalam mempertimbangkan yang baik dan buruk, cekatan, kreatif, penuh tanggungjawab, taqwa, sehat, cakap jujur, tegas, cerdas, berani intelektual, disiplin, manusiawi, dan *Need Achievement (N-Ach)*.²²

²¹ Kartono, *Pemimpin*, hlm. 31-32.

²² Pasolong, *Kepemimpinan*, hml., 88-89.

Menurut Hellriegel dan Slocumdengan dalam buku Gouzali Saydam menjelaskan bahwa ciri-ciri atau sifat-sifat yang dimiliki seseorang pemimpin akan membedakannya dari pimpinan lain atau orang-orang yang bukan pemimpin. Ciri-ciri yang dimaksudkan di sini adalah ciri fisik (jasmani) seperti bentuk badan, penampilan, usia, dan sebagainya serta sifat-sifat mental berupa pola pikir, semangat kerja, kemampuan mengambil keputusan, kerja sama, tanggung jawab, inisiatif, dan sebagainya.²³

b. Teori Perilaku

Teori ini memiliki pandangan seperti gaya kepemimpinan demokratis bahwa perilaku kepemimpinan antara lain:

- 1) Menetapkan keputusan secara bersama-sama.
- 2) Memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh.
- 3) Memberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Mengembangkan ide-ide.
- 5) Mengembangkan komunikasi dan interaksi yang luas.
- 6) Menetapkan hubungan yang sportif.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan autokratis mempunyai ciri antara lain:

- 1) Menentukan kebijakan untuk anggotanya.
- 2) Memberi tugas secara instruktif.
- 3) Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya.

²³Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1996), hlm. 218-219.

- 4) Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas.
- 5) Berhubungan dengan anggota terbatas.
- 6) Anggota tidak diberikan untuk berkreasi atas tugasnya.²⁴

c. Teori Situasional atau Kontigensi

Teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin bisa berhasil apabila ia bisa menerapkan gaya kepemimpinannya tergantung pada situasi tertentu. Tingkah laku dalam gaya kepemimpinan ini dapat dilakukan berdasarkan dari proses belajar dan pengalaman pemimpin itu sendiri. Sehingga dalam situasi yang berbeda, pemimpin bisa menerapkan gaya kepemimpinannya sesuai keadaan tersebut, yaitu:

1) Model Kontigensi Fielder

Fred Fielder telah mengajukan sebuah model dasar situasional bagi efektivitas kepemimpinan yang dikenal sebagai *contingency model of leadership effectiveness*. Model ini menjelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan akan berhasil dijalankan apabila situasi yang menguntungkan dan menyenangkan terdapat tiga faktor empiris dalam situasi tersebut, seperti hubungan antara pemimpin dan anggota, tingkat dalam struktur tugas, dan posisi kekuasaan pemimpin yang didapatkan melalui wewenang formal. Namun bila ketiga dimensi tersebut tidak dapat terwujud, maka yang akan terjadi mala sebaliknya yang tidak menguntungkan bagi pemimpin tersebut.

2) Path Goal Theory

Salah satu teori yang menggunakan pendekatan situasional adalah Path Goal-Theory yang ditemukan oleh House. Pada dasarnya teori ini lebih mengedepankan

²⁴ Sutrisno, *Manajemen*, hlm. 227-228.

motivasi. Pemimpin berperan sangat besar dalam mengembangkan produktivitas kerja anggotanya. Teori Path-Goal menjelaskan bahwa perilaku pemimpin sangat berkaitan dengan motivasi bawahan. Apabila perilaku/gaya seorang pemimpin itu bagus, maka bawahan akan termotivasi atas tindakan perilaku dari seorang pemimpin tersebut. Bawahan akan merasa bahwa dirinya begitu penting dalam pencapaian suatu tujuan.²⁵

B. Tipe Kepemimpinan

Terdapat perbedaan antara tipe dan gaya kepemimpinan. Setiap kepemimpinan dapat digolongkan ke salah satu tipe namun bisa memiliki berbagai macam gaya kepemimpinan. Sedangkan gaya kepemimpinan lebih cenderung terhadap situasi.

Ada berbagai macam tipe kepemimpinan atau yang sering disebut juga dengan gaya kepemimpinan yang kita kenal, yaitu:

1. Tipe Otoriter

Pemimpin yang otoriter memiliki karakteristik yang dipandang negatif, tergolong lebih mementingkan diri sendiri, bersikap bahwa mempunyai kekuasaan yang lebih, dan tidak mau menerima ide-ide yang disampaikan oleh bawahannya.

Ciri-ciri seorang pemimpin yang otoriter, adalah:

- a. Menganggap organisasi sebagai pemilik sendiri;
- b. Menganggap organisasi sebagai alat;
- c. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat;

²⁵ Pasolong, *Kepemimpinan*, hlm. 90.

- d. menggunakan pendekatan yang bersifat memaksa dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristik

Tipe ini pada dasarnya tidak memiliki jiwa kepemimpinan seperti gaya militer melainkan hanya sebagai bahan contoh dalam penerapan kepemimpinannya saja.²⁶ Cara penerapan tipe ini sangat berbeda dalam dunia kemiliteran, maksudnya dalam dunia militer memang sudah lazim untuk diterapkan, sebab penerapannya harus tegas, menuntut disiplin keras, dan harus lugas dalam bekerja. Sifat-sifat seorang pemimpin militeristik antara lain:

- a. Memerintahkannya dengan sistem ketentaraan.
- b. Lebih mengedepankan atas jabatan yang ia miliki.
- c. Senang akan peraturan yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin keras dan sifat yang dingin dengan bawahannya.
- e. Selalu mengadakan upacara-upacara diberbagai macam keadaan.
- f. Tidak suka masukan dari bawahannya.²⁷

3. Tipe Paternalistik

Tipe ini pada umumnya banyak ditemui di masyarakat tradisional. Tipe ini lebih menekankan bahwa bawahan adalah sebagai anaknya atau disetiap tindakan harus dibantu oleh pemimpin dan sifatnya sok maha tahu. Bawahan tidak diberi kesempatan untuk berkreasi dalam mengembangkan inisiatif melaksanakan tugasnya

²⁶ Kartono, *Pemimpin*, hlm. 81-82.

²⁷ Sunindhia dan Widiyanti, *Kepemimpinan*, hlm. 31.

sendiri. Tipe ini sangat cocok bagi pemimpin yang memiliki jiwa “kebapakan”. Namun tipe pemimpin seperti ini tidak ada sifat keras atau kejam terhadap mereka yang dipimpin, melainkan sifatnya lebih menunjukkan sifat yang sangat ramah terhadap bawahannya.²⁸

4. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang memiliki ciri kepribadian yang istimewa atau sifat wibawa yang tinggi sehingga sangat dikagumi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap bawahan atau pengikutnya. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Sampai sekarangpun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya mengapa seseorang.²⁹

5. Tipe Domokratis

Tipe Demokratis adalah pemimpin yang selalu melakukan penetapan keputusan dengan melakukan musyawarah bersama bawahannya pada setiap kegiatan yang dilakukan. Dalam pelaksanaan harus harus dijalin kebersamaan. Dia sadar bahwa karyawan adalah bagian dari kehidupannya. Para ahli kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling sesuai untuk perusahaan modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Proses pengambilan keputusan selalu berdasarkan musyawarah bersama;

²⁸*Ibid*, hlm. 32.

²⁹ Kartono, *Pemimpin*, hlm. 91.

- b. Berusaha untuk lebih menyeimbangkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawahan;
- c. Senang dalam menerima sumbang saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d. Mengedepankan kerja sama team work dalam pencapaian tujuan organisasi;
- e. Ikhlas dan selalu bersikap baik terhadap karyawan yang melakukan kesalahan yang kemudian akan menjadi pelajaran bagi bawahan untuk tidak dilakukan kembali;
- f. Lebih memberikan kesempatan berkreaitivitas kepada bawahan, agar menjadikan bawahan menjadi sukses daripadanya;
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.³⁰

6. Tipe Laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat sebebasnya. Pemimpin tidak ikut sedikitpun dalam melaksanakan pekerjaan. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki kecakapan teknis, tidak mempunyai jiwa kepemimpinan, tidak bisa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan hubungan kerja yang baik. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnnya biasanya morat marit dan kacau balau.³¹

³⁰ Pasolong, *Kepemimpinan*, hlm. 46.

³¹ *Ibid*, hlm. 47.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi bersumber dari kata dalam bahasa latin “*movere*”, yang artinya “menggerakkan”. Menurut Schermerhorn dalam buku Syafaruddin dan Anzizhan menambahkan bahwa motivasi adalah digunakan dalam teori manajemen untuk menjelaskan kekuatan dalam diri seseorang yang menentukan tingkatan, arah, dan usaha yang tekun dan dikembangkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kadang-kadang kata istilah motivasi terdapat banyak perbedaan, antara lain ada yang menyebutkan kebutuhan, keinginan, dan dorongan. Setiap orang memiliki cara yang berbeda dalam mengintervensi motivasi itu sendiri tergantung pada kemampuannya masing-masing. Pada umumnya seseorang membutuhkan motivasi berdasarkan atas hal apa yang sedang mereka inginkan. Motivasi itu pula yang menyebabkan mengapa seseorang itu harus bekerja dan dalam motivasi itulah yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dirinya dan mengarahkan kegiatan-kegiatan tersebut yang harus mereka tempuh.³²

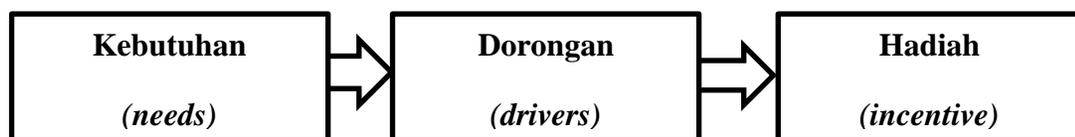
Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat merangsang seseorang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sedang ia jalani. Motivasi itu tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan manusia untuk menampilkan potensi serta daya kerja ke arah yang diinginkan.³³

³² Syafaruddin dan Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*, (Depok: PrenadaMedia Group (divisi Kencana), 2017), hlm. 107.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 145.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat dijelaskan unsur-unsur motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dalam diri manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka baik secara fisiologis maupun psikologis. Misalnya jika tubuh manusia lemas dan membutuhkan energi, maka manusia membutuhkan makanan untuk meningkatkan energinya kembali.
- b. Dorongan (*drivers*) adalah tindakan/perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu agar memenuhi kebutuhannya. Misalnya tubuh merasa lapar dan membutuhkan makanan, hal ini yang membuat seseorang tersebut mendorong dirinya untuk mencari makanan agar terpenuhinya kebutuhan fisiologis seseorang tersebut.
- c. Insentif adalah suatu hal yang membuat diri seseorang menjadi puas atas tindakan/perilaku yang dilakukannya. Ketika seseorang tersebut berhasil mendapatkan makanan, lalu rasa lapar pun terbayarkan dan seseorang itu kembali beraktivitas seperti biasanya.³⁴



Kebutuhan (*needs*) akan menimbulkan dorongan kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang mereka inginkan. Gibson menyatakan bahwa kebutuhan menunjukkan kekurangan yang di alami seseorang seperti kebutuhan sandang,

³⁴Pasolong, *Kepemimpinan*, hlm. 139.

pangan, papan yang bersifat fisiologis. Sedangkan yang bersifat psikologis seperti kebutuhan akan harga diri yang membuat seseorang berusaha untuk memenuhinya.

Disinilah peran pimpinan untuk bisa memahami jenis kebutuhan mana yang paling dibutuhkan bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan. Motivasi akan dimulai ketika adanya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi. Jika kebutuhan tersebut belum terpenuhi, bawahan akan berusaha mencari jalan keluar untuk bisa meraih kebutuhan tersebut. Disaat itulah muncul perilaku bawahan/karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkannya. Setelah beberapa waktu, pimpinan akan melihat dan menilai perilaku karyawan dan mengevaluasi apakah akan mendapatkan imbalan (*reward*) atau hukuman (*punishment*).

Hasil di atas akan dinilai oleh karyawan jika kebutuhan tidak tepenuhi dan akan memperbaiki kembali hingga kebutuhan tersebut bisa didapatkan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menumbuhkan semangat kerja dan giat seseorang untuk mau bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan yang ia inginkan.³⁵

2. Teori Motivasi

Teori motivasi dibagi dalam dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

a. Teori Kepuasan

³⁵Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*, hlm. 277-278.

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan seseorang yang mengakibatkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan dan kepuasan akan terpenuhi bila ada suatu dorongan untuk memenuhi kepuasan material dan nonmaterial yang diperoleh dari hasil kerjanya. Jika semuanya sudah tercapai, semangat kerjanya akan semakin bertambah pula.



Ada beberapa para ahli yang mempelopori teori kepuasan tersebut di antaranya: F.W. Taylor; Abraham H. Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P. Alderfer; dan Douglas McGregor.³⁶

1) Teori Motivasi Klasik (F.W. Taylor)

Teori ini berpendapat bahwa seseorang mau bekerja giat bila ada suatu imbalan yang ia dapatkan. Insentif sebagai salah satu cara seseorang untuk termotivasi agar lebih giat dalam bekerja, sehingga terpenuhinya kebutuhan fisik/fisologis seperti uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Apabila semakin banyak mereka berkontribusi terhadap perusahaan, maka semakin besar penghasilan mereka.³⁷

³⁶ Sutrisno, *Manajemen*, hlm. 121-122.

³⁷ Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 153.

2) Teori Hirarki (Abraham H. Maslow)

Teori motivasi yang digunakan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdapat lima klasifikasi, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan nyaman, kebutuhan untuk dicintai dan dimiliki, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri.³⁸ Menurut Edy Sutrisno, teori yang dikembangkan oleh Maslow termasuk salah satu teori yang berhasil terbukti atas klasifikasi kebutuhan pada manusia. Konsep kebutuhan ini pada kenyataannya berpengaruh terhadap perkembangan diri seseorang, seperti faktor sosial, ekonomi, kultural, pendidikan, dan faktor-faktor keluarga.³⁹

3) David McClelland dengan teori Motivasi Prestasi

Teori ini beranggapan bahwa manusia mempunyai talenta yang luar biasa. Tetapi talenta yang dikeluarkan tergantung pada dorongan yang diberikan oleh seseorang dan situasi serta peluang yang ada. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

a) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi spirit bekerja seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan produktivitas demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

³⁸ Sutrisno, *Manajemen*, hlm. 122-124.

³⁹ *Ibid*, hlm. 128.

Kebutuhan Afiliasi ($n Af$) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi spirit bekerja seseorang. Pada dasarnya seseorang hanya ingin dirinya merasa dihargai ditempat ia bekerja, sehingga dirinya merasakan bahwa ia terlibat dalam mencapai suatu tujuan yang direncanakan.

c) Kebutuhan akan kekuasaan ($n Pow$)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.⁴⁰

4) Teori Model dan Faktor (Frederick Herzberg)

Teori ini menjelaskan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yakni

a) Faktor motivasional atau faktor-faktor penyebab kepuasan

Faktor ini menjelaskan bahwa tingkat motivasi seseorang akan kuat apabila mendapatkan kepuasan kerja yang ia dapatkan. Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan psikologis yang meliputi serangkaian instrinsik.

b) Faktor hygiene atau faktor-faktor penyebab ketidakpuasan

Faktor ini menjelaskan ketidakpuasan seseorang bekerja apabila kesehatan badaniahnya tidak terpenuhi. .⁴¹

5) Teori ERG (Clayton P. Alderfer)

⁴⁰ Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 162-165.

⁴¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Penegembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 119.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yaitu: E: Existence, R: Relatedness, dan G: Growth

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Apabila tidak terpenuhinya suatu kebutuhan yang di inginkan, maka makin besar pula tingkat keinginannya untuk mendapatkan kebutuhan tersebut;
- b) Ketika kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi, maka akan semakin kuat keinginannya untuk mendapatkan kebutuhan yang lebih tinggi lagi;
- c) Sebaliknya, apabila kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi lebih sulit diraih, maka semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.⁴²

6) Teori X dan Y (Douglas Mc Gregor)

Berdasarkan penelitiannya, MC Gregor menyimpulkan teori motivasi itu dalam teori X dan Y. Namun teori ini memiliki pandangan berbeda. Teori X lebih condong ke arah gaya otoriter atau konvensional atau klasik (teori X), sedangkan teori Y lebih mengadopsi gaya yang partisipatif bermodel pandangan baru atau modern (teori Y).

Teori X yang bertolak dari pandangan klasik ini didasarkan anggapan bahwa:

- a) Manusia cenderung tidak senang bekerja.
- b) Manusia lebih sedikit melakukan aktivitas atau bekerja.
- c) Manusia cenderung membutuhkan pengarahan dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Pada umumnya manusia tidak suka diberi tanggung jawab.

⁴² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Cet. 18, hlm. 289-290.

- e) Pada dasarnya ketika manusia melakukan pekerjaan, ia harus diawasi dengan ketat karena manusia cenderung bersifat egois dan acuh terhadap organisasi. Sedangkan teori Y bertolak belakang dari teori X yang beranggapan bahwa:
- a) Manusia lebih aktif dan tidak pasif.
 - b) Manusia tidak malas bekerja melainkan suka bekerja.
 - c) Manusia bisa berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.
 - d) Pada dasarnya manusia selalu berusaha mencapai sasaran atau tujuan organisasi.
 - e) Manusia selalu meningkatkan kualitas dirinya untuk mencapai tujuan atau sasaran.⁴³

Bila dihubungkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa pada tipe “X” manusia hanya membutuhkan kebutuhan pokok tanpa memikirkan untuk lebih meningkatkan kreativitas diri sendiri. Sedangkan pada tipe “Y” bahwa manusia lebih meningkatkan pemuasan kebutuhan yang bersifat psikologis dan non materil ketimbang kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses berlandaskan bahwa bagaimana caranya seseorang bekerja harus sesuai dengan keinginan dari pimpinan. Teori ini merupakan perilaku seseorang ketika dalam bekerja menginginkan apabila hasil yang didapatkan hari ini baik, maka hasil untuk hari esok juga harus baik. Karena ego manusia yang terlalu tinggi dan hanya ingin mendapatkan hasil yang selalu baik-baik saja, maka daya

⁴³ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya*, hlm. 118.

penggerak yang memotivasi gairah kerja seseorang terdapat dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan, biasanya teori ini disebut dengan teori harapan.⁴⁴

Ada tiga macam teori motivasi proses yang sering dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan pengukuhan.

1) Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “Work and Motivation” mengetengahkan suatu teori yang yang disebutnya sebagai “Teori Harapan.” Menurut teori ini, motivasi adalah salah satu faktor daya penggerak seseorang untuk mencapai hasil yang di inginkan. Apabila seseorang menginginkan sesuatu dan melihat peluang yang sangat besar untuk di dapatkan, seseorang tersebut akan berusaha untuk mendapatkannya.⁴⁵

2) Teori Keadilan

Teori motivasi keadilan menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja yang lebih giat apabila ia diperlakukan secara adil dalam pemberian imbalan. Asumsi ini mengatakan bahwa karyawan menuntut keadilan dalam menerima suatu imbalan sesuai dengan pengorbanan, resiko, maupun dalam situasi kerja yang relatif sama. Apabila imbalan yang diterima cukup adil bagi mereka, maka mereka akan temotivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya.

⁴⁴ Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 165.

⁴⁵ Siagian, *Manajemen*, hlm. 292.

Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan seseorang juga ditentukan oleh perbedaan individu. Misalnya dari segi masa kerja seseorang atau karier kerja yang bersangkutan.⁴⁶

3) Teori Pengukuhan

Teori ini berlandaskan pemberian gaji menjadi hubungan sebab dan akibat perilaku seseorang. Contohnya prestasi yang pernah di dapatkan harus terus di pertahankan. Bonus tim bergantung pada tingkat jumlah produksi pada tim itu sendiri. Hal tersebut sangat bergantung terhadap hubungan perilaku dengan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Jadi, pada dasarnya teori ini hanya akan bermanfaat apabila pimpinan telah benar-benar mengenal karyawan dan karakter pribadi mereka. Hal ini sungguh tidak mudah, karena ketidakadilan yang dirasakan karyawan pada masa lalu akan membuat karyawan sulit untuk bisa mempercayai pimpinan dan sulit untuk bisa mengungkapkan imbalan seperti apa yang paling adil buat mereka. Tetapi, kelemahan ini bisa cepat diatasi apabila seorang pimpinan bisa secara cermat dalam menempatkan standart kerja yang sesuai pada imbalan yang akan diterima oleh karyawan.⁴⁷

⁴⁶ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*, hlm. 288-289.

⁴⁷ Sutrisno, *Manajemen*, hlm.143-144.

3. Metode Motivasi

Metode motivasi terbagi dua, antara lain:

a. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi yang sifatnya diberikan secara langsung kepada seseorang seperti memberikan pujian, penghargaan (*reward*), tunjangan, bonus.

b. Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran tugas, sehingga menumbuhkan gairah dan semangat kerja seseorang.⁴⁸

4. Tujuan Motivasi Kerja

Seorang ahli bidang manajemen, Saydam memaparkan bahwa tujuan motivasi kerja pada dasarnya untuk mengubah tingkah laku seorang karyawan sesuai dengan aturan perusahaan, meningkatkan semangat kerja yang tinggi, menekankan untuk bisa lebih disiplin, meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mendapatkan penghargaan atau bonus, menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, meningkatkan kreativitas serta produktivitas kinerja karyawan, dan menumbuhkan rasa loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa dalam memberikan motivasi, sebetulnya terkandung makna bahwa setiap karyawan ingin

⁴⁸ S.P Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 149.

diperlakukan dengan layak dan diperlakukan dengan kasih sayang. Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak semata-mata karena faktor pikiran, akan tetapi juga didorong oleh faktor emosi atau perasaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus mampu memahami motivasi mana yang pantas diberikan kepada karyawan dan menjadi tepat sasaran kepada karyawan tersebut. Sehingga akan terbentuknya perilaku kerja terhadap karyawan, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.⁴⁹

5. Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi ini mencakup atas asas diantaranya:

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya para karyawan di anjurkan untuk bisa ikut berpartisipasi dalam memberikan sumbang saran ataupun ide-ide yang dapat mengembangkan suatu perusahaan. Karyawan diminta untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, sehingga semangat kerja menjadi meningkat karena karyawan merasa dihargai kehadirannya dalam mencapai suatu tujuan.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan struktur pekerjaan dan menjelaskan visi misi dari suatu tujuan yang hendak dicapai. Dalam hal ini juga akan dijelaskan tentang cara mengerjakannya dan kendala apa yang akan dihadapi. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu hal, maka minat dan perhatiannya juga semakin besar dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

⁴⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*, hlm. 291-292.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan sebuah reward, pengakuan ataupun pujian kepada karyawan atas kerja kerasnya. Jika adanya pengakuan atas apa yang ia dapatkan, maka karyawan akan bekerja keras dan semakin rajin lagi dalam melakukan pekerjaannya. Hendaknya pengakuan dan pujian akan lebih baik lagi disampaikan di depan umum agar karyawan merasa lebih terhormat atas jasa-jasa yang diberikannya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksudnya pemimpin harus percaya atas apa yang bawahan kerjakan dan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan. Pemimpin harus yakin bahwa bawahan juga bisa menyelesaikan tugas-tugas yang biasa dilakukan oleh seorang pimpinan.

e. Asas Perhatian Timbal balik

Asas perhatian timbal balik maksudnya pimpinan harus memberikan balas jasa yang lebih apabila pimpinan ingin karyawan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Jadi ada perhatian timbal balik yang dirasakan antara perusahaan dengan karyawan.⁵⁰

⁵⁰ Hasibuan, *Manajemen*, hlm. 146-147.

D. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Kata etos menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu suatu pandangan hidup yang memiliki ciri khas kepribadian atau karakter seseorang. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadikan seseorang untuk mengeluarkan segala tenaga, pikiran, serta jasanya untuk memenuhi suatu kebutuhan hidup.⁵¹ Menurut Max Weber dalam buku Mubyarto, etos kerja adalah sikap dari masyarakat terhadap fenomena sosiologi yang terbentuk hubungan produktif sebagai pendorong keberhasilan usaha.⁵²

Sedangkan etos kerja dari padangan Islam, Tasmara mengatakan bahwa etos kerja Islam adalah suatu usaha dengan bekerja untuk menyerahkan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan membuktikan dirinya sebagai manusia yang terbaik dengan mengerahkan segala pikiran, tenaga, dan zikirnya dengan bersungguh-sungguh.

Etos kerja Islami merupakan sifat atau tindakan kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada aqidah Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam perspektif Al-Quran etos kerja merupakan etos atau etika yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktivitas dunia saja, tetapi bekerja untuk suatu amalan ibadah

⁵¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), hlm. 39.

⁵² Mubyarto Dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditiya Media, 1991), hlm. 3.

dan juga tujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.⁵³ Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT dalam Q.S. At- Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah ayat:105).⁵⁴

Sedangkan dalam perspektif hadits, etos kerja dipandang sebagai “spirit” yang mengubah sesuatu menjadi lebih bermanfaat. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi tidak mungkin membiarkan dirinya berada dalam perbuatan yang menyimpang dan bisa merusak pekerjaannya. Hal ini dapat di lihat dalam Hadits Shohih Muslim bahwasannya Rasulullah SAW, bersabda:

مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ .

Artinya: Siapa yang melihat kemunkaran maka rubahlah dengan tangannya, jika tidak mampu maka rubahlah dengan lisannya, jika tidak mampu maka (tolaklah) dengan hatinya dan hal tersebut adalah selemah-lemahnya iman. (Riwayat Muslim).⁵⁵

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah cara seseorang dalam memandang untuk menyikapi, melakukan, dan bertindak ketika bekerja di suatu perusahaan ataupun lembaga dan dapat dilaksanakan dengan baik. Timbulnya etos kerja dikarenakan termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu.

⁵³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 15.

⁵⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, hlm. 203.

⁵⁵Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi, *Jami' al-Shohih*, jilid I, (Libanon :Dar-al Fikr, t.th,) hlm. 50.

2. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Terdapat beberapa ciri dalam pandangan Islam yang bisa dijadikan ukuran apakah memiliki etos kerja tinggi atau rendah, diantaranya:

- a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat. Maksudnya melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik serta bisa bermanfaat bagi orang lain.
- b. *Al-Itqan* atau kemantapan. Maksudnya melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga mendapatkan hasil yang sempurna.
- c. *Al-Ihsan*, maksudnya melakukan yang terbaik dengan lebih baik lagi tanpa ada rasa kata puas. Artinya selalu menampilkan sikap komitmen untuk terus berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan terlebih untuk kepentingan umat banyak.
- d. *Al Mujahadah* maksudnya melakukan pekerjaan dengan kerja keras tanpa kata menyerah sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.
- e. *Tanafus dan Ta'awun* artinya berkompetisi dan tolong menolong. Maksudnya melakukan pekerjaan dengan bekerjasama, saling membantu yang bertujuan untuk kepuasan diri maupun kepuasan orang lain dari segi kebaikan.
- f. Mencermati waktu. Maksudnya sebagai manusia juga harus pandai dalam mengatur waktu ketika dalam bekerja, agar hidup bisa menjadi lebih baik dengan memanfaatkan waktu dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat tanpa ada waktu yang terbuang sia-sia.

Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja akan mendorong dirinya untuk terus bekerja dengan tujuan untuk mencapai sebuah prestasi dengan atas keyakinan

yang sangat mendalam bahwa bekerja adalah suatu ibadah dan membuktikan dirinya sebagai umat yang terbaik.⁵⁶

E. Penelitian Relevan

1. Nikmir Rohmiati, 2018, yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan BKMT Provinsi Sumatera Utara”, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan dari peran kepemimpinan BKMT Provisinsi Sumatera Utara. Hubungan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan berjalan sangat baik, bawahan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya, dan bisa bertanggungjawab atas apa yg di kerjakan. Adapun letak perbedaan dari penelitian ini adalah dari segi judul yang lebih mengarah pada peran kepemimpinan dalam pengembangan BKMT dan juga tahunnya, sedangkan persamaannya yaitu dengan menggunakan metode kualitatif.
2. Mutia Imanda Nst, 2018, yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Medan.” Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Dalam skripsi ini menjelaskan Peran Kepemimpinan yang ada di Bank Syariah Mandiri Medan telah melakukan perannya dengan sangat baik seperti menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, selalu mengarahkan, mengawasi serta memberikan bimbingan kepada bawahan.

⁵⁶ Didin hafidhuddin dan Hendri tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, hlm. 40-42.

Pimpinan juga mampu menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, salah satunya yaitu mampu memberikan motivasi kepada karyawan dengan baik. Adapun kendala yang di hadapi seorang pimpinan yaitu dalam memberikan motivasi, sebab setiap karyawan memiliki tipe dan karakter yang berbeda-beda, sehingga cara untuk mengatasinya pemimpin lebih menekankan hubungan personal terlebih dahulu agar bisa mengetahui karakter dari semua karyawannya. Adapun persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif, sedangkan perbedaannya adalah dari segi judul, tahun dan tempat.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, penelitian bersifat kualitatif deskriptif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data yang diperoleh meliputi hasil wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain-lain.⁵⁷

Dalam hal ini yang mendasari penulis untuk mengetahui bagaimana tipe kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah. Menurut Denzin dan Lincoln dalam buku Seto Mulyadi mengatakan bahwa untuk mendapatkan pemahaman yang mendasar maka digunakan metode kualitatif, karena metode kualitatif bisa mendapatkan pengalaman laporan, dan data yang fakta. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana para partisipan mendapatkan arti dari sekitar lingkungannya, dan memahami apa saja makna yang dapat mempengaruhi mereka sendiri.⁵⁸

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Malindo Mekkah Madinah Jl. Balam Komplek Platinum Residence No.F2, Lingkungan XIII, Kecamatan Medan Sunggal, Kelurahan Sei Sikambing B, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122.

⁵⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 51.

⁵⁸ Seto Mulyadi, *et.al, Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method*, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 49.

C. Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Aulia Rahman SE	Manager
2	Eva Wahyuni Harahap S.Si	Sekretaris
3	Siti Romida Harahap SE	Administrasi

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu informasi data utama yang didapatkan secara langsung dari subjek penelitian.⁵⁹ Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah selaku Manager PT. Malindo Mekkah Madinah yaitu Bapak Aulia Rahman, Ibu Eva Wahyuni Harahap selaku Sekretaris, dan Ibu Siti Rosmida selaku Administrasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu informasi data yang didapatkan dari buku-buku sebagai pelengkap dan pendukung dalam penelitian ini.⁶⁰

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk memperoleh data yang akurat dan jelas, maka di dalam pengumpulan data dilakukan dengan teknik-teknik sebagai berikut:

⁵⁹ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987), hlm. 93.

⁶⁰ Rosady Rusian, *Metodologi Penelitian Publik Relation dan Komunikasi*, (Jakarta: RajaFrafindo, 2008), hlm. 29.

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung, berhadapan dengan orang yang diwawancarai berupa dua orang atau lebih dan melalui tahap proses tanya jawab lisan.⁶¹

2. Observasi

Observasi merupakan metode untuk mendapatkan sebuah data yang dapat dilakukan oleh penulis dengan cara mencatat peristiwa secara langsung.⁶² Observasi yang dilakukan penulis yaitu dimana penulis mengamati secara baik dan teratur serta ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang sedang terjadi.⁶³

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan dokumen berupa foto, rekaman, dan juga arsip-arsip yang ada ditempat lokasi penelitian, sehingga menjadi bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan data tersebut.⁶⁴ Dokumentasi yang penulis gunakan dalam melengkapi hasil data yang diperoleh yaitu berupa foto.

⁶¹ Seto Mulyadi, *et.al, Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 232.

⁶² Rusian, *Metodologi Penelitian*, hlm. 221.

⁶³ A, Muri Yusuf, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), hlm. 384.

⁶⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 142-143.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menyesuaikan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis data kualitatif, maka data yang di analisis dapat diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah data yang telah di kumpulkan dan ditelaah kembali melalui observasi ataupun wawancara. Sehingga data tersebut menjadi akurat sesuai dengan kebutuhan hasil dari pertanyaan dan fokus penelitian.⁶⁵

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah hasil reduksi data yang sudah disajikan dalam bentuk deskripsi sehingga memudahkan penulis untuk melakukan penarikan kesimpulan.⁶⁶

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan yaitu suatu hasil analisis yang berguna untuk mengambil sebuah tindakan.⁶⁷

⁶⁵ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm. 22.

⁶⁶ *Ibid*, 23.

⁶⁷ BangongSuyantodanSutina, *metode penelitian social berbagai alternative pendekatan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), hlm. 173.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Profil PT. Malindo Mekkah Madinah Medan

1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Malindo Mekkah Madinah

PT. Malindo Mekkah Madinah berdiri pada tanggal 24 Februari 2014 dan berdomisili di Kota Medan. Alhamdulillah, pada bulan Oktober 2017 Kementerian Agama RI memberikan izin resmi sebagai penyelenggara perjalanan ibadah umroh di Indonesia dengan No. PPIU: 776/2017. PT. Malindo Mekkah Madinah adalah perusahaan Tour and Travel, Remittance, E-Commerce. Baik paket tour dan travelnya sangat dipercayai terdepan dalam melayani jamaah dan customer di Indonesia. Memiliki cabang bisnis usaha seperti Remittance, Ticketting, E- Commerce.

PT. Malindo Mekkah Madinah adalah perusahaan yang berkembang pesat, dan sangat mendedikasikan para stafnya menjadi pribadi yang cakap dalam berwirausaha. Oleh karena itu, siapapun yang bergabung dalam PT. Malindo Mekkah Madinah selain mendapat jenjang karier yang bagus juga mendapat pelajaran berwirausaha yang tidak bisa di dapatkan di perusahaan lainnya. Selain itu, PT. Malindo Mekkah Madinah juga merangkul seluruh staf dengan sistem kekeluargaan yang menanamkan kepada setiap staf dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan bersama dengan cara ukhuwah Islamiah yang erat.⁶⁸

⁶⁸Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

2. Visi, Misi, dan Motto PT. Malindo Mekkah Madinah

a. Visi

Menjadi penyelenggara perjalanan wisata dan umroh yang amanah, dan professional.

b. Misi

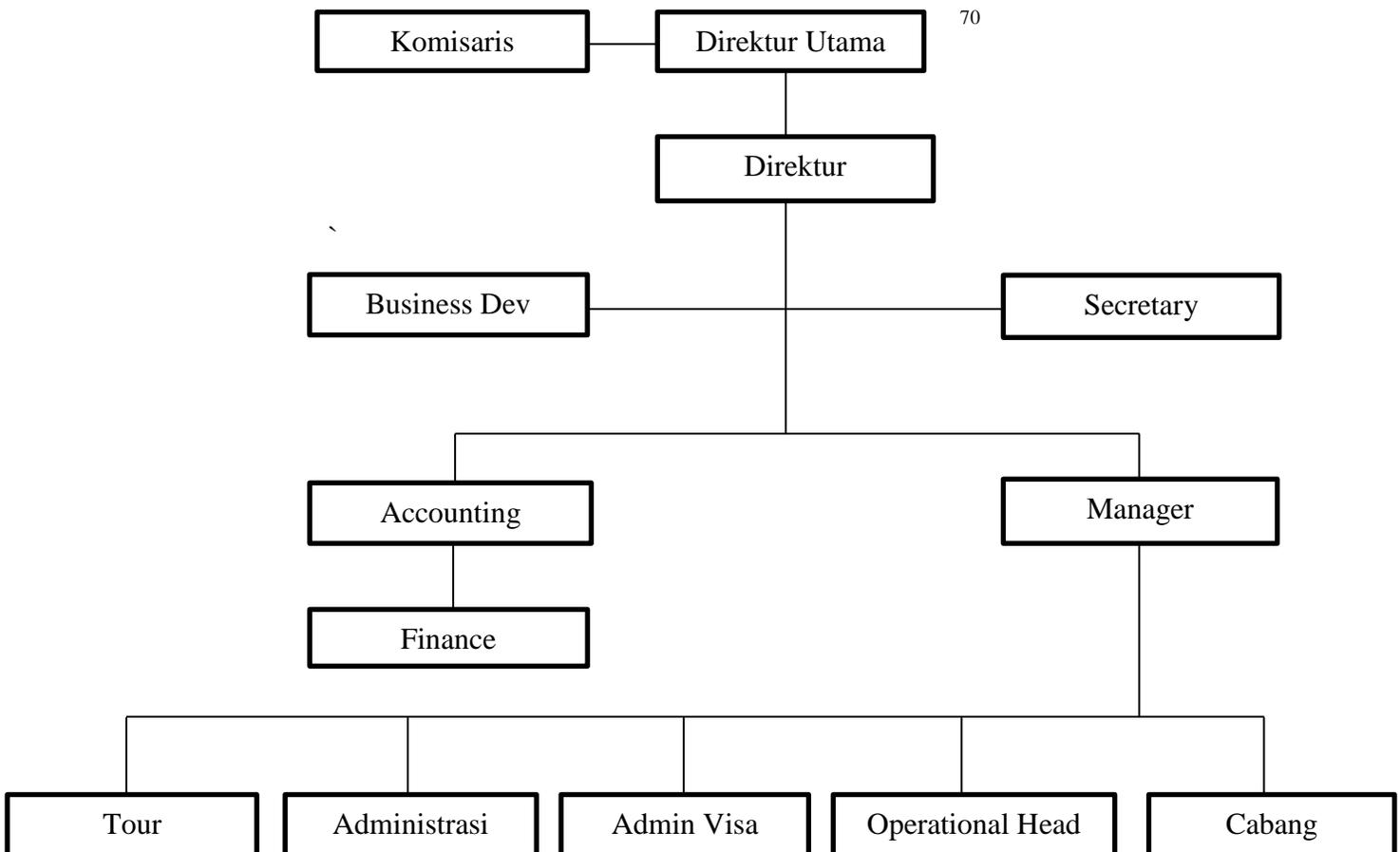
- 1) Menjadi yang terdepan dalam penyelenggaraan perjalanan wisata dan Umroh disana.
- 2) Menyelenggarakan perjalanan wisata dengan memastikan setiap komponen wisata tersebut seperti tiket, hotel, transport dll pasti dan memuaskan.
- 3) Menyelenggarakan perjalanan ibadah umroh dengan memprioritaskan pelayanan terhadap jamaah.

c. Motto

”Melayani dengan Hati”.⁶⁹

⁶⁹Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

3. Struktur Organisasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan



B. Temuan Penelitian

1. Tipe Kepemimpinan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan

Setiap perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin di dalam mengembangkan perusahaan tersebut. Tanpa adanya pemimpin maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan sesuai rencana, karena tidak adanya struktur pekerjaan di

⁷⁰Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

dalamnya. Namun menjadi seorang pemimpin tidaklah begitu mudah, pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus bisa memotivasi bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja dari para bawahannya. Sehingga terjalin hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu timbal balik. Hal ini juga terlihat dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, maksudnya penerapan tipe kepemimpinan harus sesuai pada situasi tertentu, agar bawahan mau menerima dan merasa nyaman atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, untuk mengetahui tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, penulis memaparkan hasil penelitian yang di dapat sebagai berikut:

a. Penerapan Tipe Kepemimpinan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan terkait bagaimana penerapan tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh manager, Bapak Aulia Rahman selaku manager mengatakan bahwa:

Pada dasarnya saya memakai tipe kepemimpinan yang bersifat demokratis, karena saya yakin dengan menerapkan sifat demokratis suasana pekerjaan pasti akan lebih nyaman untuk dirasakan oleh karyawan saya. Terlebih lagi ketika sedang rapat, saya selalu memberikan kesempatan kepada karyawan saya untuk memberikan masukan terkait rencana kedepannya. Namun pada situasi tertentu, saya juga menerapkan berbagai tipe kepemimpinan tergantung pada keadaan disaat itu juga.⁷¹

⁷¹ Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait bagaimana penerapan tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh manager, Ibu Eva Wahyuni Harahap selaku Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Pak Aulia orangnya baik, selalu minta masukkan dari kami untuk rencana kedepannya. Jadi bisa dibilang kepemimpinan yang diterapkan pak Aulia disini yaitu bersifat demokratis. Namun kadang-kadang beliau juga bisa bersifat tegas, tentu hal ini dilakukan agar pekerjaan yang di kerjakan bisa mendapatkan hasil yang maksimal.⁷²

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait bagaimana penerapan tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh manager, Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Selama saya kerja disini beliau selalu peduli terhadap karyawannya, misalnya kalau pekerjaan belum selesai juga, beliau mau membantunya. Apalagi ketika rapat, beliau selalu menerima saran atau masukkan yang kami berikan. Jadi bisa dikatakan kepemimpinan yang beliau terapkan yaitu bersifat demokratis.⁷³

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan yaitu bersifat demokrasi. Dimana tipe kepemimpinan demokratis adalah kemampun mempengaruhi orang lain dengan cara selalu melibatkan bawahan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Contohnya yaitu selalu memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan sumbang saran, ide-ide yang kreatif, dan menerima kritik dari karyawannya. Namun pada situasi tertentu, pimpinan juga menerapkan tipe kepemimpinan yang lainnya, tetapi pada hal tertentu saja.

⁷² Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁷³ Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

b. Menciptakan Hubungan Kerjasama yang Baik

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan terkait menjalin hubungan kerjasama dengan baik, bapak Aulia Rahman selaku Manager mengatakan bahwa:

Biasanya setiap pagi kami selalu melakukan sebuah breafing singkat sebelum memulai pekerjaan, hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerjasama yang baik dengan semua karyawan. Suasana ini sangat penting bagi proses pekerjaan yang efektif yang bertujuan untuk menghindari ketegangan di dalam kantor. Hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan, dapat dilakukan melalui sifat keterbukaan dengan cara mengetahui permasalahan tugas pekerjaan setiap karyawan dan memberi pengarahan untuk kebaikan karyawan tersebut. Tentu tujuan ini sangat bermanfaat agar semua pekerjaan tidak menjadi tersendat yang dikarenakan hanya satu pekerjaan yang tidak selesai.⁷⁴

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait menjalin hubungan kerjasama dengan baik, Ibu Eva Wahyuni Harahap selaku Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Kalau terkait hubungan kerjasama biasanya Manager meminta para karyawannya untuk selalu terbuka tentang permasalahan pekerjaan. Tujuannya agar bisa saling bahu membahu untuk menyelesaikan tugas tersebut. Selain itu juga ada pengarahan yang diberikan oleh bapak Manager kepada kami dan selalu dilakukan di setiap briefing.⁷⁵

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Beliau orangnya baik, suka sharing kepada kami tentang pekerjaan, jadi semua pekerjaan kami terkontrol oleh beliau juga. Jika ada yang salah atau

⁷⁴Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan,(Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

⁷⁵ Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

telat menyelesaikan pekerjaan maka beliau membantu kami dalam mengerjakannya. Jadi disini kami saling membantu terhadap pekerjaan.⁷⁶

Dari hasil wawancara di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa pimpinan mempunyai cara tersendiri untuk membentuk hubungan kerjasama dengan baik yaitu membuat briefing disetiap pagi hari. Pimpinan meminta para karyawannya tentang tugas apa yang harus dikerjakan untuk di hari tersebut dan meminta seluruh karyawannya agar terbuka terhadap permasalahan pekerjaan yang belum selesai. Tentu hal ini sangat efektif agar semua karyawan bisa saling membantu atas tugas yang belum selesai dikerjakan. Namun, menjalin hubungan kerjasama dengan baik tentu setiap perusahaan memiliki cara atau karakter tersendiri yang berbeda dengan perusahaan lainnya.

c. Upaya dalam Memberikan Kepercayaan Penuh kepada Karyawan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan kepada bapak Aulia Rahman selaku Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Untuk kepercayaan saya berikan kepada karyawan agar lebih mengembangkan ide-idenya sendiri serta mengembangkan kreatif mereka sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Tetapi tetap mengontrol pekerjaan mereka agar tetap pada tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Disini saya juga menerapkan sifat kekeluargaan agar para karyawan tidak kaku. Jadi instruksi tetap selalu ada dan membangun hubungan yang harmonis kepada semua karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya masing-masing.⁷⁷

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Eva Wahyuni Harahap mengatakan bahwa:

⁷⁶ Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

⁷⁷ Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

Bapak manager memang memberikan kepercayaan penuh kepada semua karyawannya, tetapi semua pekerjaan benar-benar harus terselesaikan dengan baik. Namun, ketika ada kendala kami harus lapor kepada manager agar pekerjaan tersebut tidak menjadi beban bagi kami semua.⁷⁸

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida

Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan

bahwa:

Untuk kepercayaan kami diberikan kebebasan dalam mengembangkan ide-ide yang kreatif dan juga saran. Intinya beliau hanya ingin produktivitas kinerja kami meningkat bukan menurun, makanya beliau memberi kepercayaan penuh kepada kami.⁷⁹

Dari hasil wawancara di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada semua karyawannya atas asas mengikutsertakan yang terlibat di dalam perusahaan, tentu hal ini dilakukan agar karyawan bisa mengembangkan kepercayaan dirinya terhadap pekerjaannya masing-masing dan mampu berinovasi terhadap dirinya sendiri. Tetapi pimpinan tetap melakukan pengawasan kepada semua karyawan agar pekerjaan bisa selesai tepat pada waktunya.

d. Pemberian Sanksi Terhadap Karyawan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan kepada bapak Aulia Rahman mengatakan bahwa:

Saya lihat dulu tingkat kesalahannya seperti apa, misalnya lalai dalam bekerja, bekerja tidak maksimal, dan melanggar aturan lainnya. Jika tingkat kesalahannya kecil dan masih bisa di toleransi maka saya berikan nasehat-nasehat yang sifatnya membangun. Supaya karyawan tersebut tidak menjadi

⁷⁸Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁷⁹Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

down atas kesalahan yang dilakukannya. Namun jika tingkat kesalahannya sangat fatal bagi perusahaan, maka kami berikan surat peringatan bahkan sampai PHK.⁸⁰

Sedangkan menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait pengambilan keputusan Ibu Eva Wahyuni Harahap mengatakan bahwa:

Kalau bentuk peraturan sudah ditetapkan sesuai SOP dari perusahaannya dan jika ada karyawan yang melanggar aturan, maka manager tidak pilih-pilih karyawan dalam memberikan hukuman. Biasanya manager memberikan berupa nasehat jika tingkat kesalahannya itu kecil dan masih bisa di maafkan.⁸¹

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Sanksi disini selama saya bekerja ya, belum ada yang sanksinya sampai di PHK, paling cuma ditegur saja dan juga di nasehati agar tidak melakukan pelanggaran itu kembali.⁸²

Dari hasil wawancara di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa dalam menangani terhadap karyawan yang melanggar aturan, pemimpin pertama kali melihat tingkat kesalahannya secara taktis dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan. Pemimpin melihat seberapa besar tingkat kesalahannya, jika kesalahan yang dilakukan bisa berdampak besar kepada perusahaan, maka pimpinan langsung bersikap tegas dengan memberi surat peringatan.

⁸⁰Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

⁸¹Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁸²Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

e. Upaya Dalam Pengambilan Keputusan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait dalam pengambilan keputusan, bapak Aulia Rahman mengatakan bahwa:

Saya selaku pimpinan selalu menerima pendapat dari bawahan dan tidak pernah namanya mengambil keputusan secara sepihak. Tentu saya selalu membuka diskusi atau musyawarah bersama terhadap semua karyawan dan meminta para karyawan untuk memberikan saran atau pendapat mereka. Hal ini diperoleh tergantung keterlibatan partisipan dalam proses mencari sumber masalah dan lain-lainnya, mengevaluasi solusi sehingga mendapatkan solusi yang terbaik. Karena bagaimanapun tujuan saya dan karyawan lainnya tetap sama yaitu untuk kemajuan sebuah perusahaan di PT. Malindo Mekkah Madina Medan.⁸³

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait dalam pengambilan keputusan, Ibu Eva Wahyuni Harahap mengatakan bahwa:

Pak Aulia orangnya selalu menerima saran dari kami bahkan kami dituntut untuk bisa berkontribusi dalam memberikan masukan disaat rapat. Beliau sangat menghargai masukan dari anggotanya. Jadi dalam pengambilan keputusan beliau sangat teliti untuk mencermati ide-ide dari kami lalu mengambil keputusan berdasarkan keputusan terbaik.⁸⁴

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Disini jika ada permasalahan atau suatu hal yang penting beliau mengadakan musyawarah dulu, jadi beliau meminta kepada kami sebagai para karyawannya untuk ikut berpartisipasi dalam memberikan saran, setelah itu beliau akan mempertimbangkan kembali atas saran-saran yang kami berikan.⁸⁵

⁸³Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

⁸⁴Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁸⁵Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengambilan keputusan, pimpinan tidak mengandalkan jabatannya bahwa dia sebagai pemimpin di perusahaan tersebut dan berhak mengambil keputusan secara sepihak, melainkan meminta para karyawannya untuk bisa memberikan saran yang sifatnya untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sangat berkaitan dengan sifat kepemimpinan yang partisipatif yaitu pemimpin yang lebih menekankan pada kerja tim dan membebaskan karyawannya untuk memberikan sumbang saran, sehingga menentukan keputusan pemimpin selalu meletakkan karyawan sebagai seseorang yang penting disuatu perusahaan tersebut.

f. Hubungan Komunikasi antara Pimpinan dengan Bawahan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, bapak Aulia Rahman mengatakan bahwa:

Alhamdulillah, untuk komunikasi itu bagian yang sangat penting bagi saya, sebab bertujuan untuk membentuk kekompakkan antara saya dan bawahan dan juga demi kemajuan perusahaan. Kami saling berbaur, tidak berjarak antara saya dengan karyawan lainnya. Tidak ada batasan untuk komunikasi dengan saya, bahkan saya sering mengajak karyawan untuk semacam coffe break. Dengan begitu karyawan lebih leluasa lagi berkomunikasi dengan saya dan menjadi rileks.⁸⁶

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Eva Wahyuni Harahap terkait hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang mengatakan bahwa:

Memang tidak ada batasan komunikasi antara kami dengan pimpinan. Malahan pimpinan meminta kepada kami jika ada masalah terkait pekerjaan maupun masalah pribadi, beliau selalu menerima kapan saja untuk menyambut kami. Jadi pimpinan selalu stay bila diperlukan, dan jika diluar jam pekerjaan contohnya seperti coffe break, beliau tidak memandang kami

⁸⁶Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 24 September 2019 Pukul 09.00).

seperti bawahan tetapi seperti teman biasa. Jadi kami bisa lebih lepas lagi ketika berkomunikasi.⁸⁷

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida

Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Untuk komunikasi lancar-lancar saja dengan pak manager, beliau meminta jika ada hal yang rumit atau lain-lain agar sampaikan kepadanya, dan ketika dikantor pun disaat bekerja kadang-kadang suka bercanda juga kami. Jadi sifatnya beliau tidak ada pandang jabatan dalam berkomunikasi.⁸⁸

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan mampu menciptakan hubungan yang harmonis baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Sehingga tidak ada kekakuan dalam berkomunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pimpinan meminta agar karyawan bisa saling berbaur termasuk kepada pimpinan sendiri dan tidak ada batasan dalam berkomunikasi melainkan seperti teman biasa saja.

g. Pengarahan dan Pemberian Bimbingan kepada Karyawan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait pengarahan dan pemberian bimbingan kepada karyawan, bapak Aulia Rahman mengatakan bahwa:

Saya memberikan pengarahan dan bimbingan disaat sebelum memulai pekerjaan yaitu disaat briefing. Biasanya saya menanyakan terlebih dahulu pekerjaan apa saja yang belum terselesaikan, sehingga saya bisa tahu pengarahan dan bimbingan seperti apa yang akan saya berikan. Saya juga membimbing para karyawan untuk bisa lebih produktif terhadap pekerjaannya. Selain itu, di dalam perusahaan ini kami sudah ada membuat Standart Operasional Prosedur di dalam pekerjaannya masing-masing, dan itu memang sebuah hal yang baku. Jadi setiap karyawan siapapun itu mulai dari manager,

⁸⁷Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁸⁸Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

admin, dan posisi-posisi lainnya sudah ada arahan dari SOP tersebut, tinggal mengikuti saja hal itu Insya Allah tidak ada yang keluar dari koridor pekerjaannya.⁸⁹

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Eva Wahyuni Harahap terkait pengarahan dan pemberian bimbingan kepada karyawan yang mengatakan bahwa:

Pengarahan dan bimbingan memang dilakukan disaat briefing selama 15 menit. Pimpinan memberikan masukan kepada kami jika ada pekerjaan yang belum selesai dan tidak mengerti untuk mengerjakannya. Beliau sangat kooperatif orangnya, sehingga disaat sesibuk apapun beliau tetap mengontrol pekerjaan para karyawannya.⁹⁰

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Disetiap pagi kami melakukan briefing, jadi pak manager selalu memberikan pengarahan dan bimbingan tentang pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan pekerjaan apa saja yang belum selesai, jadi disaat itu juga pak manager memberikan arahan kepada kami terhadap pekerjaan tersebut.⁹¹

Dari hasil wawancara di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pimpinan sudah melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin di perusahaan tersebut. Dengan adanya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan setiap hari, dapat berdampak positif bagi kinerja karyawannya. Selain itu sifat kooperatif yang dimiliki pimpinan mampu membuat pekerjaan menjadi gampang dilaksanakan.

h. Pemberian Reward kepada Karyawan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait pemberian reward kepada karyawan, bapak Aulia Rahman mengatakan bahwa:

⁸⁹Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 1 Oktober 2019 Pukul 10.00).

⁹⁰Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁹¹Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

Ya, karena kita basisnya itu adalah travel umroh, maka kita akan memberikan apresiasi dalam bentuk keberangkatan umroh dengan berbagai macam kriteria dan dilihat dari masa kerja dan juga prestasi kerjanya maka reward yang akan diberikan juga ada bonus.⁹²

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait pemberian reward kepada karyawan, Ibu Eva Wahyuni Harahap mengatakan bahwa:

Kalau mendapatkan reward dari manager sendiri biasanya dikasih uang saku gitulah. Tetapi kalau dari perusahaan ada seperti diberi keberangkatan umroh dan hanya diberikan satu orang setiap tahunnya.⁹³

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Romida Harahap selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Reward ada dari perusahaan yaitu diberikan keberangkatan umroh tapi hanya diberikan kepada karyawan yang prestasinya sangat baik. Tapi kalau dari pak manager ada juga seperti uang jajan bahasanya.⁹⁴

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak pernah memberikan reward kepada karyawannya karena untuk posisi manager baru saja ada selama setahun ini. Jadi pemberian reward tersebut diberikan oleh perusahaan berupa keberangkatan umroh untuk satu orang yang berprestasi. Tujuan adanya pemberian reward kepada karyawan yaitu untuk menambah kinerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

⁹²Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 1 Oktober 2019 Pukul 10.00).

⁹³Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 30 September 2019 Pukul 11.00).

⁹⁴Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

2. Bentuk Motivasi yang Diberikan Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan

Seorang pemimpin harus bisa mempunyai cara yang tepat untuk memberikan motivasi kepada karyawannya. Memberikan motivasi bukanlah hal yang gampang untuk dilakukan oleh seorang pemimpin, sebab seorang pemimpin terlebih dahulu mengetahui tipe dan karakter yang dimiliki karyawan tersebut. selain itu, teknik pemberian motivasi juga harus tepat dan benar sesuai dengan kebutuhan seperti apa yang di inginkan oleh karyawan tersebut.

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait metode motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, bapak Aulia Rahman selaku Manager di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Awalnya saya cari tahu dulu permasalahannya seperti apa, setelah mengetahuinya maka akan lebih mudah untuk menyampaikan motivasi tersebut. Jadi ada 2 cara yang saya lakukan untuk memberikan motivasi, pertama pendekatannya secara personal dengan melakukan pendekatan dari hati ke hati, memahami karakternya sebab setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. Selain itu, ada juga dibuat sautu pengajian disini dengan mengundang ustad-ustad, hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat bekerja mereka serta bisa lebih tenang dalam menghadapi masalah baik itu masalah pekerjaan maupun masaslah pribadi. Cara yang kedua yaiu dengan memberikan insentif seperti memberi uang lembur, bahkan sampai kenaikan gaji. Dan saya juga menganjurkan karyawan tersebut untuk mengambil cuti agar hati dan pikirannya bisa lebih tenang lagi.⁹⁵

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan, Ibu Eva Wahyuni mengatakan bahwa:

Biasanya pak Aulia menunggu dan memberi waktu dulu kepada karyawannya untuk menenangkan diri. Kalau udah tenang, beliau nanya masalahnya apa,

⁹⁵Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 1Oktober2019 Pukul 10.00).

kadang diberikan ceramah juga yang bersifat islami dan beliau juga minta kepada kami untuk libur dulu sementara biar lebih fresh lagi pikiran kami.⁹⁶ Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Ibu Siti Rohmida

selaku Administrasi PT. Malindo Mekkah Madinah Medan mengatakan bahwa:

Kalau motivasi disini pak manager membuat suatu pengajian, jadi bukan pak manager saja yang memberikan motivasi. Tapi kalau cara manager memotivasi kami biasanya beliau mengajak untuk membicarakan masalah apa yang dialami, lalu beliau menasehati dan memberi masukan, jadi bisa dibilang beliau sifatnya sangat perhatian kepada kami.⁹⁷

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa metode motivasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan yaitu metode pendekatan personal, pemimpin terlebih dahulu memahami situasi perasaan karyawannya, dengan sifat merangkul, dan mampu menjadi orang yang bisa menenangkan suasana. Tujuan dari pendekatan personal ini sangat bermanfaat agar pimpinan bisa mengetahui karakter dari para karyawannya, sehingga memudahkan pimpinan untuk memberikan motivasi sesuai kebutuhan karyawannya.

3. Kendala dan Solusi Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada PT.

Malindo Mekkah Madinah Medan

Menjadi pemimpin di sebuah perusahaan pasti tidak terlepas dari suatu kendala-kendala yang dihadapinya. Terlebih lagi tugas sebagai seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, pasti ada kendala dan hal yang terberat dalam memberikan motivasi tersebut. Namun bagaimanapun pemimpin harus bisa menjadi

⁹⁶Hasil Wawancara Bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap sebagai Sekretaris PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 3 Oktober 2019 Pukul 13.00).

⁹⁷Hasil wawancara bersama Ibu Siti Romida Harahap sebagai Administrasi PT. Malindo Mekkah madinah Medan, (Tanggal 09 Oktober 2019 Pukul 10.30).

seseorang yang mampu membawa perubahan agar terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang semakin tinggi.

a. Kendala Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, Bapak Aulia rahman mengatakan bahwa:

Kendala sebenarnya yang paling sering terjadi yaitu waktu. Waktu yang membuat saya sulit untuk mengontrol karyawan yang sedang terpuruk mentalnya, terkadang ada permasalahan tapi ada hal lain yang secara pribadi tidak bisa saya tinggalkan, sehingga tidak bisa langsung disitu juga menyelesaikan permasalahan, misalnya mental karyawan yang sedang terpuruk. Tetapi untuk hal-hal seperti memang harus dituntaskan juga, jadi tidak dibiarkan berlarut terlalu lama misalnya hari ini tidak bisa maka di upayakan untuk besok. Sehingga tidak berdampak pada pekerjaan karyawan tersebut. Selain itu kendala lainnya yaitu sifat karyawan yang sangat tertutup sehingga membuat saya kesulitan untuk bisa membantunya menyelesaikan masalah tersebut.⁹⁸

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang paling menonjol yaitu waktu. Pemimpin kesulitan dalam hal memposisikan waktu yang pas untuk memberikan motivasi kepada karyawan yang semangat kerjanya menurun. Padahal sudah menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin harus mampu untuk mengontrol karyawannya yang membutuhkan motivasi, bukan hanya fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Bila pemimpin selalu sibuk terhadap pekerjaannya, maka dampaknya juga terhadap perusahaan, dimana produktivitas kinerja karyawan menjadi menurun. Selain itu sifat karyawan yang tertutup ketika ada masalah yang dihadapinya, sehingga pemimpin kesulitan untuk memberikan motivasi.

⁹⁸Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 1 Oktober 2019 Pukul 10.00).

b. Solusi Pemimpin dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan terkait solusi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan, Bapak Aulia Rahman selaku Manager mengatakan bahwa:

Untuk solusi mungkin yang paling penting yaitu waktu, mungkin kalau saya lagi sibuk, saya usahakan setelah pulang kerja atau dilakukan besok harinya. Dan untuk para karyawan agar selalu terbuka terhadap masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi lainnya agar saya bisa menanganinya secepat mungkin disaat waktu kosong dan tidak berdampak ke produktivitas kinerjanya. Dan juga para karyawan agar lebih terbuka terhadap masalah yang di hadapinya, sehingga saya bisa tahu permasalahan apa yang di alaminya dan membantunya untuk menyelesaikan masalah tersebut.⁹⁹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa solusi pemimpin yang terfokus yaitu waktu, pemimpin selalu berusaha agar kepentingan karyawan untuk didahulukan ketika menghadapi masalah dan secepatnya bisa diatasi. Selain itu, pemimpin meminta untuk para karyawan selalu terbuka terhadap pemimpin agar masalah yang dihadapi tidak berdampak terhadap produktivitas kinerja karyawan.

⁹⁹Hasil Wawancara Bersama Bapak Aulia Rahman sebagai Manager PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, (Tanggal 1 Oktober 2019 Pukul 10.00).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Pada dasarnya tipe kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan tidak cuma satu saja, melainkan ada beberapa tipe di antara lain seperti tipe kepemimpinan kharismatik, otoriter namun bersikap tegas yang tidak berlebihan seperti dunia kemiliteran. Namun hal ini juga tergantung pada situasi tertentu saja. Sedangkan tipe kepemimpinan yang paling dominan digunakan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan yaitu memakai Tipe Demokratis. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa pemimpin mampu mengajak bawahannya untuk bisa saling bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, pimpinan mampu mempengaruhi karyawannya seperti dalam menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk berinovasi, meminta karyawan untuk terlibat dalam memberikan saran, menciptakan komunikasi yang baik dan harmonis dengan karyawan, memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan, serta mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga terdapat timbal balik yang bisa meningkatkan produktivitas kinerja para karyawan.

Adapun bentuk motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan ada dua bentuk yaitu: (1) menggunakan bentuk pendekatan personal.

Dimana pimpinan terlebih dahulu melakukan pendekatan untuk mengetahui karakter dari karyawannya, sebab setiap individu pasti memiliki berbagai macam karakter kepribadian. Selain itu, sifat humanis yang dimiliki pemimpin dapat mempermudah agar karyawan bisa menceritakan sumber masalahnya, sehingga pemimpin bisa mengidentifikasi masalah tersebut dan mencari jalan keluar secepatnya agar karyawan bisa kembali melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Selain itu pimpinan juga membuat suatu pengajian yang mengundang ustad-ustad. Hal ini dilakukan agar mereka bisa lebih tenang ketika mendengar ceramah dari ustad tersebut. (2) bentuk motivasi dengan memberikan insentif seperti memberi uang lembur kerja dan juga kenaikan gaji.

Adapun kendala-kendala yang dihadapi pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yaitu kesulitan dalam membagikan waktu untuk mengontrol karyawan ketika semangat kerjanya menurun. Pimpinan sulit untuk membagikan waktu kepada karyawan yang semangat kerjanya menurun atau motivasinya berkurang. Hal ini dikarenakan pimpinan sendiri juga mempunyai pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai tepat waktu. Tetapi pimpinan tidak ingin mental karyawannya menjadi terpuruk dan membiarkannya berlarut dalam permasalahan, maka salah satu cara yang dilakukan pimpinan yaitu mengupayakan untuk harus dituntaskan keesokan harinya. Sedangkan kendala lainnya yaitu berasal dari para karyawan yang terlalu tertutup terhadap masalah yang di alaminya. Hal inilah yang membuat pimpinan kesulitan untuk memberikan motivasi kepada karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut, ada beberapa saran dan masukan yang penulis pandang sebagai hal yang positif untuk kemajuan terhadap PT. Malindo Mekkah Madinah Medan, antara lain:

1. Kepada pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan agar mampu mempertahankan peran kepemimpinan yang baik, terutama dalam menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, karena salah satu manfaatnya yaitu agar semua karyawan merasa terlibat dalam perkembangan perusahaan di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.
2. Kepada karyawan agar lebih terbuka terhadap masalah yang sedang dihadapi baik itu masalah pekerjaan maupun masalah pribadi. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pimpinan untuk mengevaluasi hal apa yang harus dibutuhkan oleh para karyawan, sehingga tidak berdampak pada produktivitas kinerja para karyawan.
3. Kepada pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan agar lebih memberikan waktunya kepada karyawan, salah satunya dalam memberikan motivasi. Sebaiknya para karyawan tidak terlalu lama dalam keterpurukan atau menghadapi masalah yang sampai mentalnya menjadi menurun. Jika terkait ada pekerjaan yang memang tidak bisa ditinggalkan, setidaknya ada waktu kosong seperti jam istirahat ataupun ketika pulang kerja untuk bisa dibicarakan dengan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu' Abd Allah Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, kitab *ahkam*, Bab *Qouليلahi ta'ala athi'ullah*, (Beirut Lebanon: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1992), juz. VII.
- Abu Hussein bin al-Hajjaj ibn Muslim al-Qusairi. t.th. *Jami' al-Shohih*, jilid 1. Libanon : Dar-al Fikr.
- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerja Sama*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bungin, Burhan. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danim, Sudarwan. 2001. *Menjadi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Edisi Ke III.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafidhiddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mubyarto Dkk. 1991. *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*. Yogyakarta: Aditiya Media.
- Mulyadi, Seto Dkk. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Notoamodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ruslan Rosady. 2008. *Metodologi Penelitian Public Relation dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Salim, Agus. 2006. *Teori Dan Paradigma Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Siagian, P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sin, Ahmad Ibrahim Abu. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Baru*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009.
- Sunindia, Y.W dan Ninik Widiyanti. 1993. *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, Sumadi. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyanto, Bangong dan Sutina. 2006. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternative Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafaruddin dan Anzizhan. 2017. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. Depok: Prenada Media Group.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Yusuf, A.Muri. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Agama*. Jakarta: Prenamedia Group.

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Malindo Mekkah Madinah?
2. Bagaimana visi dan misi PT. Malindo Mekkah Madinah?
3. Bagaimana struktur organisasi di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan?
4. Bagaimana penerapan tipe kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan?
5. Bagaimana bapak menjalin hubungan kerjasama yang baik terhadap karyawan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan?
6. Apakah bapak memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan?
7. Bagaimana cara bapak dalam memberikan hukuman terhadap karyawan?
8. Bagaimana cara bapak dalam pengambilan keputusan?
9. Bagaimana hubungan komunikasi bapak dengan para karyawan?
10. Bagaimana cara bapak dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan?
11. Bagaimana cara bapak dalam memberikan reward kepada karyawan?
12. Bagaimana metode motivasi yang bapak berikan kepada karyawan dalam meningkatkan etos kerjanya?
13. Apakah yang menjadi kendala bapak dalam memotivasi kerja karyawan?
14. Apakah solusi yang bapak lakukan dalam memotivasi kerja karyawan?



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 6615683 – 6622925, Fax. 6615683 Medan Estate 20371

Nomor : B-2552/DK.1/TL.00/9/2019

Medan, 20 September 2019

Lamp : -

Prihal : **Mohon Izin Riset**

Yang Terhormat :

Pimpinan PT. Malindo Mekkah Madinah Medan.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan yaitu :

Nama	: Mudhaffar
NIM	: 14151011
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen Dakwah (MD)
Tempat Tgl Lahir	: Medan, 12 Desember 1996
Alamat	: Jl. Rahmadsyah Gg. Makmur No.3-B

sedang melaksanakan Penulisan Skripsi berjudul : **"Kepimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. Malindo Mekkah Madinah Medan"**. Untuk kelancaran penulisan dimaksud, mohon bantuan Bapak Pimpinan memberikan keterangan dan data yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terimakasih.

Wassalam

A. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

dan Lembaga



Dr. E. Brata Madya, M.Si

NIP. 19670610 199403 1 003

Tembusan:

-Ketua Prodi MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara



MekkahMadinah
Melayani dengan Hati
IZIN PPIU : NOMOR776TAHUN2017

Nomor : 56/3M.MDN/X/2019
Lamp. : -
Hal : Surat Balasan

Kepada Yang Terhormat,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aulia Rahman
Jabatan : Manager PT. Malindo Mekkah Madinah

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mudhaffar
NIM : 14151011
Program Studi : Manajemen Dakwah
Strata : S-1

Telah melakukan Penelitian di Perusahaan kami untuk memperoleh data guna penyusunan Skripsi dengan Judul "**Kepemimpinan Dalam memotivasi Kerja Karyawan Pada PT. MALINDO MEKKAH MADINAH Medan**".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 17 Oktober 2019
PT. MALINDO MEKKAH MADINAH

Aulia Rahman, SE.
Manager



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Mudhaffar
Nim : 14151011
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 Desember 1996
Alamat : Jl. Rahmadsyah Gg. Makmur No. 3-B

B. JENJANG PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Afifyah Tahun 2003-2009
2. Tamatan MTS Al- Ulum Tahun 2009-2012
3. Tamatan MAS Al-Ulum tahun 2012-2015

LAMPIRAN



Foto bersama Bapak Aulia Rahman SE selaku Manager di PT. Malindo Makkah Madinah Medan



Sesi wawancara bersama Bapak Aulia Rahman SE selaku Manager PT. Malindo Makkah madinah Medan



Sesi wawancara bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap S.Si selaku Sekretaris di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan



Foto bersama Ibu Eva Wahyuni Harahap S.Si selaku Sekretaris di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan



Foto saat Briefing bersama Manager dan staff lainnya di PT. Malindo Mekkah Madinah Medan



Foto saat para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya



Kantor Pusat PT. Malindo Mekkah Madinah Medan Jln. Balam Komplek
Platinum Residence No. F2