# PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JONI MEDAN

## SKRIPSI MINOR

**OLEH :**

**ALI AKBAR AHMAD**
**NIM. 0504162141**

**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN TAHUN 2019-2020**

# PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN

# DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JONI MEDAN

## SKRIPSI MINOR

DiajukanSebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III) Dalam Ilmu Perbankan Syariah Pada Program D-III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara

Oleh:

**ALI AKBAR AHMAD**
**NIM. 0504162141**

**PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN TAHUN 2019-2020**

# LEMBAR PERSETUJUAN

# PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JONI MEDAN.

**Oleh:**

**ALI AKBAR AHMAD**
**NIM. 0504162141**

**Menyetujui**

| Dosen Pembimbing | Ketua Jurusan Program D-III Perbankan Syariah |
|---|---|
| **M. Syahbudi, MA** | **Dr. Aliyuddin Abdul Rasyid, Lc, MA** |
| **NIB : 1100000094** | **NIP : 196506282003021001** |

# IKHTISAR

**Ali Akbar Ahmad, Nim 0504162141, ”PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JONI MEDAN.”**

Perkembangan perbankan syariah tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juuga ditentukan dari keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Peran seorang pemimpin sangat diperlukan untuk dapat menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja sama dalam melaksankaan tugasnya secara efektif dan efisien. Adapun hal yang dapat menggerakkan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi kerja. Akan tetapi, berdasarkan survey yang peneliti lakukan di Bank Capem Sumut Syariah HM. Joni Medan, masih ada karyawan yang bekerja tidak disiplin dikarenakan kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan untuk mempengaruhi sikap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal sehingga tujuan maupun target perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di Bank Capem Sumut Syariah HM, Joni Medan dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan yang menggambarkan dan membahas keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada di sertai suatu analisis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis sama dengan penelitian Reza Hafikar (2017) bahwa penelitian ini bersifat kualitatif yaitu suatu cara memimpin yang ikut serta bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Kendala yang dihadapi pimpinan yaitu berbedanya sifat dan karakter, mengatasinya dengan cara pimpinan lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan agar dapat memberi motivasi walaupun cara memotivasinya dengan berbeda-beda.

# KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran allah SWT, atas segala rahmat, barokah, serta besarnya karunia yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi minor ini yang berjudul **"PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JONI MEDAN".** Tidak lupa sholawat berangkaikan salam dihadiahkan kepada junjungan besar baginda Rasulullah SAW, semoga penulis serta pembaca selalu di dalam naungan safa'atnya hingga akhir zaman nanti, Amin Ya Robbal'alamin.

Penulis Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma (D-III) Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi minor ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta doa yang tak pernah henti-hentinya dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Yang teristimewa kepada kedua orangtua saya ayahanda Syahrul Ahmad dan Ibunda Rohimawati Siregar, yang telah memberikan curahan kasih sayang dan do'a restu serta dukungannya baik moril maupun material yang tak terhingga

kepada penulis dan tidak lupa terimakasih juga kepada kakak dan adik saya yang selalu mendo'akan saya serta yang memberikan semangat kepada saya.

2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag,selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, Selaku Dekan Fakulta Ekonomi Dan Bisnis Islam
4. Bapak Aliyuddin Abdul Rasyid LC, MA, selaku ketua jurusan D-III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara.
5. Ibu Kamila, SE, AK, M,Si Selaku sekretaris jurusan D-III Perbankan syariah fakultas Ekonomi dan bsinis Islam UIN Sumatera Utara.
6. Bapak M. Syahbudi, MA, selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi minor ini.
7. Bapak Sugeng Satrio selaku *Branch Officer* (BO) Kantor Bank Capem Sumut Syariah di Hm, Joni Medan yang telah membimbing penulis selama magang.
8. Bapak Ahmad Syukri SE, Selaku *Cunsumer Banking Relationship Manager* yang telah memberikan kemudahan dalam memperoleh data dan wawancara mengenai Peran seorang kepemimpinan.
9. Bapak Ahmad Syafi'i telah memberikan kemudahan dalam memperoleh data dan wawancara mengenai Peran seorang Kepemimpinan
10. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan bisnis islam (FEBI) yang banyak memberikan pendidikan dan pengajaran kepada penulis.

11. Sahabat-sahabat seperjuangan saya di kampus yang setia menemani dalam suka maupun duka dan saling memberi semangat satu sama lain yaitu (Fiqi, Bayu, Novaldi, Hamzah, Rozy, Rivaldi, Dartik, Rafika). Terima kasih banyak..
12. Terima kasih kepada teman-teman D3 PS E yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat dan dukungannya serta do'a kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi minor ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi minor ini masih jauh dari kata sempurna, untuk ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna sempurnanya skripsi minor ini.

Akhirnya segala kerendahan hati, semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan menambah ilmu pengetahuan, semoga Allah SWT melimpahkan hidayahnya, serta lindungannya kepada kita semua Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan,17 Juli 2019
Penulis

**Ali Akbar Ahmad**
**Nim: 0504162141**

# DAFTAR ISI

Halaman

**LEMBAR PERSETUJUAN.....i**

**LEMBAR PENGESAHAN .....ii**

**IKHTISAR .....iii**

**KATA PENGANTAR .....iv**

**DAFTAR ISI .....vii**

**DAFTAR TABEL .....x**

**DAFTAR GAMBAR .....xi**

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....1

B. Rumusan Masalah.....6

C. Tujuan Masalah .....6

D. Metode Penelitian.....7

E. Penelitihan Terlebih Dahulu.....9

F. Sistematika Penulis.....9

**BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan.....11

1. Defenisi Kepemimpinan .....11

2. Teori Kepemimpinan .....12

3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam .....14

B. Peran Pemimpin.....18

1. Pengertian Peran Pemimpin.....18

2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi .....19

C. Motivasi.....21

1. Definisi Motivasi Kerja.....21

2. Bentuk Motivasi Pemimpin .....23

3. Tujuan dan Faktor-Faktor Motivasi Kerja ..... 24

**BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

A. Sejarah Perusahaan ..... 28
B. Visi Dan Misi,..... 30
C. Fungsi Bank Sumut ..... 32
D. Unit Usaha Syariah di Bank Sumut ..... 32
E. Makna Logo PT Bank Sumut ..... 34
F. Ruang Lingkup Bidang Usaha..... 35
G. Produk-Produk Bank Sumut Syariah..... 36
H. Daerah Pemasaran ..... 40
I. Struktur Organisasi Perusahaan..... 41

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitan..... 42
   1. Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM. Joni Medan ..... 42
   2. Peran Gaya Kepemimpinan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM. Joni Medan..... 49
B. PEMBAHASAN..... 50
   1. Kendala Atau Hambatan Yang Dihadapi Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM. Joni Medan..... 50
   2. Srategi pemimpin dalam menghadapi masalah pada karyawannya ..... 52

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 53

B. Saran ..... 54

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 55

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

# DAFTAR TABEL

**No. Tabel** **Halaman**

1.1 Nilai ROA di Bank Capem Sumut Syariah Hm,Jhoni Medan.

Tahun 2013-2017.....5

3.1 Nilai-Nilai Dasar Budaya.....31

# DAFTAR GAMBAR

**No. Gambar** **Halaman**

3.1 Logo PT. Bank Sumut.....34

3.2 StrukturnOrganisasi PT. Bank Capem Sumut Syariah Hm,joni Medan.....41

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan hidup perbankan syariah tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelola sumber daya mnausia yang dimaksud adalah perusahaan mampu untuk menyatukan karyawan dengan pemimpin dalam rangka mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.[1]

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan

[1]Djamaludin Ancok, *Psikologis Kepemimpinan Dan Inovasi* (Jakarta:Erlangga,2012),h. 119

oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.[2] Jadi, kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau banyak orang dalam suatu kelompok dengan maksu Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pada suatu kegiatan, kepemimpinan merupakan upaya membantu diri sendiri atau orang lain mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hal di atas, maka fungsi pemimpin adalah mengarahkan, membina, mengatur, dan menunjukkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka senang, serta terbina dan menurut terhadap kehendak dan tujuan pemimpin. Kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan kegagalan pemimpin sendiri, mengingat pemimpin yang mampu membina, mengarahkan, menunjukkan, serta mengatur yang dipimpinnya, maka segala tugas pekerjaan yang dipimpinnya itu akan berjalan secara efektif dan terarah terhadap sasarannya.[3] Untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinan ini dengan baik, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat kreatif, inovatif,

[2]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Prenamedia Group,2009),h. 213

[3]Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta:Kencana,2010),h.145

dan komunikatif yaitu kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan gagasan serta praktik pembauran yang berdaya guna dan berhasil guna bagi kepentingan lembaga dan orang banyak.[4]

Dalam menjalankan fungsinya, pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapa dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan.[5]

Masalah kepemimpinan merupakan cabang ilmu pengetahuan yang sangat menarik dan banyak diperbincangkan orang. Hal ini dapat dimengerti sebab kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi,

[4]Ibid,h.148
[5]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h.219

di mana terjadi interaksi kerja saam antardua orang atau lebih dalam mencapai tujuan, akan selalu memerlukan kepemimpinan. Itulah sebabnya

kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, maupun atasan pemimpin itu sendiri.[6]

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada

[6]Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Dan Motivasi* (Jakarta:Ghalia Indonesia,1987),h.171

hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai, maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: (a) Memahami perilaku bawahan, (b) Harus berbuat dan berperilaku realistis, (c) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, (d) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang, (e) Harus dapat memberi keteladanan.[7]

Berdasarkan fakta di Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas karyawan, semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di Bank

[7]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h.146

Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan mengacu pada komando dari pimpinan. Pada Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan, ketika pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan karena adanya perbedaan sifat dan karakter dari masing-masing karyawan. Selain itu ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinnya karyawan terhadap waktu. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersendat. Berdasarkan masalah-masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi kerja para karyawannya.

Mengingat begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu instansi pemerintahan maka penulis akan mengkaji tentang **"PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK CAPEM SUMUT SYARIAH HM JHONI MEDAN."**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka disini penulis melihat adanya permasalahan yang dapat didentifikasikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah peran Kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan?

2. Apa saja kendala yang dihadapi kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan pada PT. Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan.

## D. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskripif kualitatif yaitu pendekatan yang menggambarkan dan membahas keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada disertai suatu analisis.

2. Jenis Data

Dalam penulis ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari Pimpinan Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan yakni dari hasil wawancara.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah dengan teknik wawancara yaitu untuk mendapatkan informasi dan melengkapi data yang diperoleh melalui observasi. Dan teknik observasi yaitu penulis melakukan observasi secara langsung terhadap kegiatan operasional yang ada di Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan lebih khususnya di bagian pimpinan dan karyawan sesuai tema judul Laporan Tugas Akhir yang penulis ambil.

4. Sumber Data

Ada pun sumber pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah melalui wawancara dan observasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih seacara langsung sehingga mendapatkan data yang diperlukan. Wawancara disini dilakukan dengan pengumpulan data dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dengan mewawancarai pimpinan dan beberapa karyawan Bank Sumut Syariah KCP mengenai Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Sumut Syariah.

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data reduksi, data sajian, dan menyimpulkan. Dimana sesuai dengan tipe penelitian, yaitu deskriptif kualitatif, maka setelah data yang terkumpul, proses selanjutnya adalah menyederhanakan data yang diperoleh ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan dipahami yang pada hakekatnya merupakan upaya peneliti untuk mencari jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisa secara kualitatif, artinya dari data yang diperoleh dilakukan pemaparan secara mendalam. Data yang dianalisa serinci mungkin sehingga diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang memadai yang bisa digeneralisasikan.

## E. Penelitian Reduksi

1. Agustina Untari (2015) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Mandiri Syariah Medan" metode yang digunakan adalah bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja keuangan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja saja akan tetapi Motivasi, Strategi, dan Gaji .
2. Erick Novalino (2017) "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Teradap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Medan" metode penelitian ini bersifat kualitatif. Hubungan atasan

dan bawahan, kesempatan menyampaikan ide dan motivasi kepada bawahan.

3. Reza Hafikar (2017) ”Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai” metode penelitian ini bersifat kualitatif. Suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan.

## F. Sistematika Penulisan

Penulisan penilaian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang sistematika dan alur pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Pada bab ini diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI:

Pada bab ini diuraikan tentang defisini peran, definisi kepemimpinan, teori kepemimpinan, gaya kepemimpinan, konsep kepemimpinan dalam Islam, definisi peran kepemimpinan, fungsi dan peran kepemimpinan dalam organisasi, definisi motivasi kerja, bentuk motivasi pemimpin, serta tujuan dan faktor-faktor motivasi kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN:

Pada bab ini membahas gambaran umum perusahaan yaitu Sejarah singkat berdirinya Bank Sumut Syariah, Visi misi Bank Sumut Syariah, Struktur

organisasi Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan, Job description Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan, dan Produk-produk Pembiayaan pada Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan.

BAB IV HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN:

Pada bab ini diuraikan tentang Gaya Kepemimpinan di Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan, Peran Kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan di Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan dan Kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan di Bank Sumut Syariah Capem Hm Jhoni Medan.

BAB V PENUTUP:

Pada bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan serta saran yang diteliti

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## A. Kepemimpinan

### 1. Definisi Kepemimpinan (Leadership)

Secara etimologis (ilmu asal kata) "pemimpin" dan "kepemimpinan" itu berasal dari kata "pimpin" (Inggris to *lead*), maka dengan konjugasi berubah menjadi "pemimpin" (leader) dan "kepemimpinan" (leadership). Kata-kata "pimpin" mengandung beberapa arti yang erat kaitannya dengan pengertian "menuntut, membimbing, mendorong, mengambil langkah pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, dan sebagainya".[8]

Kepemimpinan asal kata dari *Pimpin* yang menunjukkan sifat yang dimiliki pemimpin itu. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, dan menunjukkan ataupun memengaruhi. Jadi dalam kata pimpin termuat dua unsur pokok, yaitu subjek sebagai unsur pemimpin dan objek sebagai unsur yang dipimpin.

Dalam kaitannya dengan organisasi atau suatu kegiatan usaha, kata pemimpin mengacu pada posisi seseorang yang secara formal memiliki status tertentu melalui pemilihan, pengangkatan, keturunan, revolusi, atau cara lain. Jadi, kepemimpinan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau

[8]Drs. K. Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta:Rineka Cipta,1996),h.9

banyak orang dalam suatu kelompok dengan maksud mencapai tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *(leadership)* adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam memengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pada suatu kegiatan, kepemimpinan merupakan upaya membantu diri sendiri atau orang lain mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan hal di atas, maka fungsi pemimpin adalah mengarahkan, membina, mengatur, dan menunjukkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka senang, sehaluan, serta terbina, serta menurut terhadap kehendak dan tujuan pemimpin. Kagagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan kegagalan pemimpin sendiri, mengingat pemimpin yang mampu membina, mengarahkan, menunjukkan, serta mengatur yang dipimpinnya, maka segala tugas pekerjaan yang dipimpinnya itu akan berjalan secara efektif dan terarah terhadap sasarannya.[9]

**1. Teori Kepemimpinan**

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat *(trait theory)*, teori perilaku *(behavior theory)*, dan teori kepemimpinan situasional *(situational theory)*. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat maisng-masing teori kepemimpinan.

a. Teori Sifat

[9]Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakata:Kencana,2010),h.144-145

Teori Sifat *(trait theory)*, bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristiktertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, danintelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain: Takwa, Sehat, Cakap, Jujur, Tegas, Setia, Cerdik, Berani, Disiplin, Manusiawi, Berkemauan keras, Berinovasi, Berwawasan luas, Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka, Kreatif, Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

c. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yangefektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.[10]

**2. Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki kecenderungan yang berbeda-beda dalam gaya kepemimpinan ini. Ada yang cenderung pada penyelesaian pekerjaan, namun juga ada yang lebih kepada membangun relasi sosial. Pemimpin dalam organisasi –organisasi bisnis umumnya lebih memfokuskan pada fungsi yang terkait pada pekerjaan.

[10]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h.226-228

Gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut. Pemimpin yang menilai bahwa kepentingan organisasi harus lebih didahulukan dari kepentingan individu akan memiliki kecenderungan untuk memiliki gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang dibesarkan dalam lingkungan yang menghargai perbedaan dan relasi antar manusia akan memiliki kecenderungan untuk bergaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang-orang.[11]

Menurut Sutarto, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

a) Cara memberi perintah
b) Cara memberikan tugas
c) Cara berkomunikasi
d) Cara membuat keputusan
e) Cara mendorong semangat bawahan
f) Cara memberikan bimbingan
g) Cara menegakkan disiplin
h) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
i) Cara meminta laporan dari bawahan

[11]Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:kencana,2005),h.260

j) Cara memimpin rapat dan

k) Cara menegur kesalahan bawahan[12]

Menurut Suganda, Gaya kepemimpinan atau bentuk-bentuk leadership (kepemimpinan) yang umum adalah:

a. Kepemimpinan Otokratis

Pada cara memimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan di dalam cara memimpinnya, yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap bawahannya agar mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif.

Bila mempengaruhi bawahan dan mendorong bawahan untuk bekerja didasarkan kepada ketakutan atau menakuti-nakuti bawahan, ancaman dan ketakutan, maka dapat dikatakan pemimpin ini melaksanakan kepemimpinan yang negatif. Sednagkan bila tindakannya didasarkan pada pemberian intensif dan hadiah atau ganjaran, maka pemimpin tersebut menggunakan kepemimpinan yang positif.

[12]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h.222-224

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini mampu turut berperan dalam pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Bebas

Salah cara memimpin yang merupakan lawan dari jenis otokratis adalah kepemimpin bebas. Dengan cara ini seorang pemimpin akan meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada para bawahan. Pemimpin hanya sedikit atau hampir sama sekali tidak memberikan pengarahan. Para bawahan diberikan kebebasan sepenuhnya.[13]

d. Kepemimpinan Persuasif

Yaitu pemimpin menggunakan pendekatan yang menggungah perasaan, pikira, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

e. Kepemimpinan Motivatif

Yaitu pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan

[13]Dan Suganda, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi* (Bandung:Sinar baru,1986),h.70

kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.[14]

**3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam**

Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan Al-Khulafa' Al-Rosyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional.

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafah, Imamah, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi moivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mensukseskan pekerjaan

[14]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h. 223

yang dibebankannya, tanpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas satu perencanaan dan kebijakan yang jelas, maka rasanya sulit diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. Bahkan sebaliknya, yang terjadi adalah kekacauan dalam pekerjaan. Inilah arti penting komitmen dan kesadaran bersama untuk menaati pemimpin dan peraturan yang telah ditetapkan.[15]

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah Negara Islam. Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Dalam Al-Quran menunjukkan tentang siapa pemimpin, tugas dan tanggung jawab maupun mengenai sifat-sifat dan perilaku yang harus dimiliki seorang pemimpin.

Firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَامَنْ يُفْسِدُفِيهَا 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 deorang khalifah di muka bumi ini". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah,*

[15]Moses Yomungga,dkk, *Pengantar Bisnis* (Medan:Perdana Publishing,2015),h.121-121

*padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji. Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Pada ayat tersebut jelas, bahwa manusia adalah pemangku kepemimpinan di muka bumi, sehingga Allah memerintahkan semua ciptaannya untuk patuh dan taat, bahkan Malaikatpun diperintahkan untuk tunduk pada manusia (Adam).[16]

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung-jawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggungjawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya.

Firman Allah dalam Q.S. Al Mukminun:8-11

وَالَّذِينَ هُمْ لأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (٨)وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَوَاتِهِمْ

يُحَافِظُونَ (٩)أُولَئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ (١٠)الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ ۖ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (١١)

[16]Siti Nuralfiah, *Manusia Sebagai Khalifah*, https://sitinuralfiah.com, di akses pada tanggal 05 April 2018

*Artinya: "Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya) dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya, mereka itulah yang akan mewarisi surga firdaus, mereka akan kekal didalamnya."*

Pada ayat tersebut jelas, bahwa seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa nabi MuhammadSAW juga meningatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggung-jawabkan, baik didunia maupun diakhirat.[17]

## B. Peran Pemimpin

### 1. Pengertian Peran Pemimpin

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk

bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu.Jadi keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seprangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

[17]Moses Yomungga,dkk, *Pengantar Bisnis* (Medan:Perdana Publishing,2015),h122

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain:

a. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukkan, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
c. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk "membaca" situasi.
d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan.
e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindaknya untuk mencapai tujuan organisasi.[18]

**2. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi**

Fungsi yang harus disampaikan seorang pemimpin di antaranya:

a. Koordinasi, yaitu seorang pemimpin harus mampu menjalin koordinasi yang baik antar kegiatan dan antar-organisasi.
b. Pengarahan, yaitu seorang pemimpin harus mampu memberikan pengarahan yang benar supaya tidak terjadi penyimpangan dan

[18]Jaya Putra, *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi*, http://jayaputra21.co.id, di akses pada tanggal 04 April 2019

keterlambatan terhadap strategi dan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Komunikasi, yaitu seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi (komunikatif) baik terhadap atasan maupun bawahan.
d. Konsultasi, yaitu seorang pemimpin harus mampu mengembangkan sikap konsultatif ke atas dan ke bawah dan memupuk keterbukaan.

Untuk dapat menjalankan fungsi kepemimpinan ini dengan baik, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat kreatif, inovatif, dan komunikatif yaitu kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan gagasan serta praktik pembauran yang berdaya guna dan berhasil guna bagi kepentingan lembaga dan orang banyak. Faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi kepemimpinan seorang pemimpin yaitu karakteristik kepribadian, kelompok yang dipimpin, dan situasi (keadaan).

Fungsi kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin akan tergantung pada posisi yang didudukinya. Beberapa tipe pemimpin menurut posisi dan tugas kepemimpinannya adalah:

Pemimpin eksekutif, yaitu fungsi seorang pemimpin yang menempati posisi kepemimpinan eksekutif adalah menerjemahkan kebijakan perusahaan menjadi suatu kegiatan yang bersifat operasional. Dialah yang membuat keputusan dan memerintahkan operasionalnya.

Pemimpin penengah ialah pemimpin yang cenderung menginginkan supaya setiap keputusannya dilaksanakan dengan taat.Dalam masyarakat modern

tanggungjawab keadilan terletak di tangan para pemimpin dengan keahliannya yang khas dan ditunjuk secara khusus.

Pemimpin penganjur ialah berfungsi sebagai alat propaganda sebagai juru bicara, atau pengarah opini. Mereka ini bergerak dalam bidang komunikasi dan perlu menguasai ilmu komunikasi.Pemimpin penganjur tidak hanya terdapat dalam kehidupan nasional, tetapi juga dalam kehidupan masyarakat di level paling bawah sekali pun.

Pemimpin ahli ialah kepemimpinannya hanya berdasarkan fakta dan pada bidang di mana terdapat fakta yang menyangkut pada keahlian yang dimilikinya.Pemimpin diskusi ialah kepemimpinan yang dapat dijumpai dalam lingkungan kepemimpinan, demokratis, dia bukan lagi seorang eksekutif, melainkan seorang pemimpin diskusi.[19]

Dalam menjalankan fungsinya, pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok. Tugas utama pemimpin adalah: (1) memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok, (2) mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok, dan (3) merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pda dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

[19]Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karateristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta:Kencana,2010),h.148-149

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan.

1. Peranan yang bersifat Interpersonal

   Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oelh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder,* di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

   *Pertama*, selaku simbol keberadaan organisasi.Peranan tersebut dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial.Menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan, rekan setingkat, para bawahan, dan mitra kerja.*Kedua*, selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan yang dalam kenyataannya

berurusan dengan para bawahan.*Ketiga*, peran selaku penghubung di mana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi.

2. Peranan yang bersifat Informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang muthakir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu: *Pertama*, seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Seorang manajer selalu menerima berbagai informasi dari dalam dan dari luar organisasi. Bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi. Dalam kaitan ini perlu ditekankan bahwa berkat kemajuan dan terobosan dalam bidang teknologi informasi, yang dihadapi oleh manajer dewasa ini ialah melimpahkan informasi yang diterimanya. *Kedua*, peran sebagai pembagi informasi. Berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang atau pihak lain dalam

organisasi. Peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya, dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan. *Ketiga*, peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan, dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peranan ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya. Peranan ini dapat dimainkan dengan berbagai cara, seperti rapat umum tahunan pemegang saham, atau lebih terbatas dalam bentuk rapat dengan para anggota dewan komisaris perusahaan, negosiasi dengan instansi pemerintah, pemasok, dan pertemuan dengan para anggota asosiasi perusahaan sejenis. Peran tersebut sangat penting artinya dalam pembentukan dan pemeliharaan citra positif organisasi yang dipimpinnya.

3. Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya

perubahan dalam organisasi. *Kedua,* peredam gangguan. Peran ini antara lain kesediaan

memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengahdapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. *Ketiga*, pembagi sumber dan dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mangalokasikan dana dan daya. Termasuk di antaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang, mempromosikan orang, menurunkan pangkat. Kewenangan itulah yang membuat para bawahan bergantung kepadanya.[20]

## C. Motivasi

### 1. Definisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin *"moreve"* yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau *"needs"* atau *"want"*. Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

[20]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana),h.219-221

Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhuan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud. Untuk pemenuhan kebutuhan tersebut ia mencari pekerjaan, dan selama pekerjaan belum diperoleh maka kebutuhan tersebut akan selalu muncul sampai didapatnya pekerjaan.[21]

Terdapat banyak pengertian yang diberikan oleh para penulis tentang motivasi. Di antaranya Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Newstorm, motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki, motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan Robbins dan Judge, dinyatakan pula bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan,

[21]Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan SDM* (Jakarta:Rineka Cipta,2009),h.114

mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Sedangkan Colquitt, LePine memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, danmempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandungdalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus- menerus dan adanya tujuan.[22]

**2. Bentuk Motivasi Pemimpin**

Berbagai bentuk maupun jenis motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Melayu SP. Hasibuan yaitu:

[22]Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta:Rajawali Pers,2015),h.109-111

a. Motivasi Positif

"Pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik". Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik."

b. Motivasi Negatif

Pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.[23]

**3. Tujuan dan Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

a. Tujuan Motivasi kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Saydan, mengemukakan sebagai berikut: "Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: (a) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, (b) meningkatkan gairah dan semangat kerja, (c) meningkatkan disiplin kerja, (d) meningkatkan prestasi kerja, (e) meningkatkan rasa tanggung jawab, (f) meningkatkan

[23]Melayu SP Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi* (Jakarta:Bumi Aksara,2003),h.99

produktivitas dan efisiensi, dan (g) menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.”

b. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakanatas faktor intern dan faktor ekstern yang berasla dari karyawan.

1. Faktor Intern, faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
    a. Keinginan untuk dapat hidup. Untuk mempertahankan hidup maka orang mau mengerjakan apa saja, sehingga terkadang ia tidak memikirkan pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

        (1) Memperoleh kompensasi yang memadai (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai (3) kondisi kerja yang aman dan nyaman
    b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
    c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Harga diri,nama baik dan kehormatan yang ingin dimiliki oleh seseorang harus diperankan sendiri, bisa dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, karena status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila hanya bermalas-malasan.

d. keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi bebarapa hal, antara lain: (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja sehingga ia akan bekerja keras agar keinginan berkuasa dapat tercapai.

2. Faktor Ekstern, faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

    a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah secara keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, dan gangguan jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

    b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri

dan keluarganya. Kompensasi yang memadai akan memadai bagi para karyawan untuk mendorong bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing para karyawan agar dapat melaksnaakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan. Jika ada jaminan untuk para karyawan tentu mereka akan bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya, karena mereka tidak hanya bekerja pada satu hari saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua dalam suatu perusahaansaja, tidak perlu sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi.

e. Status dan tanggung jawab. Jika seseorang yang bekerja diberikan kedudukan atau jabatan maka orang tersebut akan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang

harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur tersbeut dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.[24]

[24]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009),h.116-120

# BAB III

# GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

## A. Sejarah Perusahaan

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, disingkat PT. Bank SUMUT, merupakan Bank Devisa yang kantor pusatnya beralamatkan di Jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Bank didirikan di Medan berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 Tanggal 04 Nobember 1961 dalam bentuk Perseroan Terbatas. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara No. 5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Pada tanggal 16 April 1999, sesuai akta Notaris Alina Hanum Nasution S.H, No 38, menyatakan bahwa bentuk usaha kembali menjadi Perseroan Terbatas. Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan surat keputusan No. C-8224 HT. 01.01 TH.99 tanggal 05 Mei 1999 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 54 tanggal 06 juli 1999 tambahan No. 4042.

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan

Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan di kemudian hari

saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT BANK SUMUT yang berkedudukan dan berkantor Pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan Akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat di hadapan Alina Hanum, SH, Notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departeman Kehakiman Republik Indonesia No. C-8224 HT.01.01. TH 99 tanggal 5 Mei 1999. Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp 400 miliar. Sesuai dengan Akta No. 39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SSH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No. 05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH. 01-87927.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp 500 miliar menjadi Rp 1 triliun. Anggaran Dasar terakhir, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara. Perubahan anggaran dasar ini telah

memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 juli 2011, dimana modal dasar mengalami perubahan dari Rp 1 triliun menjadi Rp 2 triliun.

Anggaran di Bank telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Akta No.57 tanggal 25 Januari tahun 2017 yang dibuat dihadapan Risna Rahmi Arifa,SH Notaris di Medan yang pelapornya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan surat No. AHU-AH.01.03.00663671 tanggal 13 Februari 2017.[25]

## B. Visi dan Misi, Dasar Budaya Bank Sumut

a. Visi

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b. Misi

Mengelola dana pemerintahan dan masyarakat secara profesional.

c. Statement Budaya Kerja Bank Sumut

Statement budaya perusahaan atau yang sering dikenal dengan nama motto dari PT Bank SUMUT adalah memberikan pelayanan terbaik. Adapun penjabaran dari kata terbaik adalah sebagai berikut:

[25]www.sumutsyariah.co.id, di download pada tanggal 20 april 2019

d. Tabel Nilai-Nilai Dasar Budaya

| **NILAI-NI1LAI DASAR BUDAYA** | **PERILAKU UTAMA** |
|---|---|
| Terpercaya | a. Bersikap jujur ,handal, dan dapat dipercaya<br>b. Memiliki karakter dan etika yang baik |
| Enerjik | a. Bersemangat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi dan menarik<br>b. Berfikir positif, kreatif dan inovatif untuk kepuasan nasabah |
| Ramah | a. Bertingakah laku sopan dan santun<br>b. Senantiasa siap membantu dan melayani nasabah |
| Bersahabat | a. Memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah<br>b. Memberikan solusi yang menguntungkan |
| Aman | a. Menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan<br>b. Menjamin kecepatan layanan yang memuaskan dan tidak melakukan kesalahan dalam bertransaksi |
| Integritastinggi | a. Bertaqwa kepadaTuhanYang Maha Esadan menjalankan ajaran agama<br>b. Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi dan memiliki visi untuk maju |
| Komitmen | a. Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan.<br>b. Bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan |

## C. Fungsi Bank Sumut

Sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan PT. Bank SUMUT berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan didaerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah yang melaksanakan penyimpanan uang kas daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dengan melakukan kegatan usaha sebagai bank umum seperti dimaksudkan pada Undang-Undang nomor 7 tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998.

## D. Unit Usaha Syari'ah di Bank Sumut

Gagasan dan wacana untuk menjadikan unit atau divisi usaha syari'ah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder Bank Sumut, khususnya Direksi dan komisaris sejak dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga bank adalah haram sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberi kesempatan bagi bank konvensional untuk membuka Unit Usaha Syari'ah (UUS).

Selain itu, karena kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius khususnya umat islam yang semakin sadar akan menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam ekonomi(*muamalah*). Atas dasar hal tersebut dan komitmen Bank SUMUT terhadap pengembangan layanan syari'ah maka dibentuk satu Divisi yaitu Divisi Usaha Syari'ah (DUSY) pada tanggal 4 November 2004 Bank Sumut pertama kali membuka Unit Usaha Syari'ah

dengan 2 Kantor Cabang Syari'ah, yaitu Kantor Cabang Syari'ah Medan dan Kantor Cabang Syari'ah Padang Sidempuan. Dan sehubungan dengan kompleksitas usaha dan struktur organisasi PT Bank Sumut Divisi Usaha Syari'ah diubah menjadi Unit Usaha Syari'ah. Dan saat ini Unit Usaha Syari'ah telah memiliki 6 kantor Cabang Syari'ah dan 16 kantor Capem

Adapun tempat penulis melakukan praktek kerja lapangan (magang) yaitu di Kantor Capem Syari'ah Hm. Joni Medan yang di buka pertama kali pada tahun 2011 sesuai dengan Keputusan Direksi PT Bank Sumut No. 101/Dir/DPrPP/SK/2011 tanggal 2011 dan telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sesuai dengan surat BI No. 13/44/DPbS/Mdn tanggal 31 Maret 2011.

Dalam upaya mewujudkan visinya, Bank SUMUT telah mewujudkan komitmenya untuk mengembangkan layanan perbankan berdasarkan prinsip syari'ah. Pada tahun 2004, Bank SUMUT membuka Divisi Usaha Syari'ah yang mendapat izin dari Bank Indonesia sesuai surat BI No.6/142/DPIP/Prz/Mdn tanggal 18 Oktober 2004 dan Divisi Usaha Syari'ah pertama kali dibentuk pada tanggal 04 November 2004, dengan dua unit kantor operasional pendukung yaitu:

- Kantor Cabang Syari'ah Medan
- Kantor Cabang Syari'ah Padang Sidempuan

Dan sehubungan dengan kompleksitas usaha dan struktur organisasi PT Bank Sumut Divisi Usaha Syari'ah diubah menjadi Unit Usaha Syariah dan

sejalan dengan beriringnya waktu, sampai dengan tahun 2019 ini Bank SUMUT unit Usaha Syari'ah telah memiliki 22 kantor operasional yang terdiri dari 6 kantor Cabang dan 16 kantor Capem yang tersebar di Medan dan Kota-kota besar lainnya di Sumatera Utara yaitu:

## E. Makna Logo PT. Bank Sumut HM.Joni

Kata kunci dari Logo PT. Bank Sumut adalah *SINERGI* yaitu kerjasama yang erat sebagai langkah lanjut dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, berbekal kemauan keras yang didasari dengan profesionalisme dan siap memberikan pelayanan yang terbaik,

Sumber : www.banksumut.com

Bentuk logo PT. Bank Sumut menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf "**U**" yang berkaitan bersinergi membentuk huruf "**S**" yang merupakan kata awal "**SUMUT**". Sebuah gambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna orange yang ada pada logo Bank Sumut sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan enerjik yang dipadu dengan warna Biru yang sportif dan profesional, sebaagaimana misi Bank Sumut.

Warna Putih dalam logo Bank Sumut sebagai ungkapan ketulusan hati dalam melayani nasabah, sebagaimana yang ada dalam motto atau statement budaya Bank Sumut.

Jenis huruf "Palatino Bold" yang sederhana dan mudah dibaca. Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf kapital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

## F. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Bank Sumut Capem Syari'ah Hm. Joni adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang keuangan dan perbankan yang berbentuk badan hukum yang berupa Perseroan Terbatas PT. Bank Sumut Capem Syari'ah HM. Joni ini dalam kegiatan sehari-harinya dalam menghimpun dana maupun penyaluran dana masyarakat menerapkan prinsip syari'ah sesuai dengan amanah dari Undang-Undang dan dalam pelaksanaannya diawasi oleh Dewan Pengawas Syari'ah.

Dalam menjalankan kegiatan usaha sehari-harinya PT. Bank Sumut Capem Syari'ah HM. JONI dapat dibagi dalam beberapa jenis kegiatan yang meliputi :

- Pelayanan dalam bentuk produk penghimpunan Dana;
- Melakukan penyaluran Pembiayaan; dan
- Jasa-jasa Bank Sumut Unit Syari'ah

## G. Produk-Produk Bank Sumut Syari'ah

### 1. Produk Penghimpunan Dana

a. Giro iB Utama Wadiah

Simpanan Giro iB Wadiah merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip *wadiah yad dhamanah* (Titipan Murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana pada bank dan bank akan mempergunakan dana tersebut sesuai dengan prinsip syari'ah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya. Adapun media untuk Giro ini adalah blanko cek dan giro.

b. Giro iB Mudharabah

Produk Giro iB Mudharabah dipersiapkan untuk mengantisipasi perkembangan penggunaan produk-produk perbankan syari'ah oleh masyarakat. Selama ini produk investasi perbankan yang ditawarkan umumnya berbentuk tabungan dan deposito atas dasar akad Mudharabah (berbagi hasil) sedangkan produk giro menggunakan akad wadiah (Titipan). Adanya tuntutan masyarakat terutama pelaku bisnis akan kebutuhan sarana investasi melalui produk giro maka dipandang perlu untuk menawarkan suatu produk investasi berupa giro yang memberikan bagi hasil yang dinamakan simpanan Giro iB Mudharabah. Giro iB Mudharabah adalah giro dengan prinsip Mudharabah Mutlaqah yaitu investasi yang dilakukan oleh

nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana dan media penarikan untuk Giro ini adalah blanko cek dan giro.

c. Tabungan iB Martabe (Tabungan Marwah)

Tabungan Marwah merupakan tabungan yang dikelola beradasarkan prinsip wadiah yad dhamanah yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (shahibul mal) bank dapat mengelolanya didalam operasional bank untuk mendukung sektor real dengan menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

d. Tabungan iB Martabe Bagi Hasil Mudharabah (Tabungan Marhamah)

Tabungan Marhamah merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolahannya menggunakan prinsip Mudharabah Muthalaqah, yaitu investasi yang dilakukan oleh nasabah sebagai pemilik dana (shahibul mal) dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Atas keuntungan yang didapat dari penyaluran dana, bank memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang telah disepakati. Tabungan ini dilengkapi fasilitas ATM.

**2. Produk Penyaluran Dana**

a. Pembiayaan iB Serbaguna

Merupakan pembiayaan dengan akad Mudharabah (jual beli) atas barang dengan haraga yang disepakati di awal dimana bank menyebutkan

harga pembelian dan margin yang diperoleh bank. Bank dapat mensyaratkan pembelian untuk membayar uang muka. Nasabah membayar kepada bank menurut harga yang diperjanjikan dan harga atau pembayaran ini dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk pembelian barang-barang konsumtif, modal kerja dan investasi.

b. Pembiayaan iB Modal Kerja

Merupakan penanaman dana dari pemilik dana/modal untuk mencampurkan dana/modal terhadap suatu usaha tertentu dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah yang telah ditentukan atau disepakati anatara nasabah dan bank. Kerugian ditanggung oleh pihak pemilik dana/modal berdasarkan bagian dana/modal masing-masing. Jangka waktu pembiayaan, pengembalian dana dan pembagian keuntungan ditentukan dalam akad. Pembiayaan iB Modal Kerja adalah pembiayaan yang dikhususkan untuk pembiayaan Modal Kerja usaha untuk usaha Mikro, Kecil, Menengah atau sektor Komersil/Korporasi. Akad yang dipergunakan adalah akad Mudharabah atau akad Musyarakah.

c. Pinjaman dengan Gadai Emas

Pembiayaan ini adalah pinjaman tanpa imbalan dengan jaminan emas dengan kewajiban mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicil dengan jangka waktu tertentu. Pembiayaan Rahn dengan gadai emas adalah fasilitas pinjaman dana tanpa imbalan jasa yang diberikan oleh bank

kepada nasabah dengan jaminan berupa emas yang berprinsip gadai syari'ah. Atas emas yang digadaikan bank dengan biaya sewa Rp. 5.500/gram/bulan.

d. KPR iB Griya Bank Sumut Unit Usaha Syariah

Kredit Pemilikan Rumah ini (KPR iB Griya Bank Sumut Unit Usaha Syariah) merupakan pembiayaan yang diberikan kepada perorangan untuk kebutuhan pembelian rumah baik berupa rumah tinggal yang dijual melalui Pengembang atau bukan pengembang di lokasi-lokasi yang telah ditentukan bank dengan sistem murabahah (jual beli).

e. Pembiayaan iB Murabahah Pensiun

Pembiayaan iB Murabahah Pensiun merupakan pembiayaan dengan prinsip jual beli (murabahah) dengan tujuan investasi dan konsumsi bagi para pensiunan, dimana bank bertindak sebagai penjual dan nasabah sebagai pembeli (musytari).

**3. Jasa-Jasa Bank**

a. Kiriman Uang (Transfer)

Transfer yaitu suatu jasa bank dalam pengiriman dana dari suatu cabang ke cabang yang lain atas permintaan pihak ketiga untuk dibayarkan kepada penerima di tempat lain.Pengiriman uang menggunakan prinsip wakalah.

b. Kliring

Kliring yaitu tata cara perhitungan utang perhitungan utang piutang dalam bentuk surat-surat dagang dan surat-surat berharga antar bank peserta kliring dengan maksud agar perhitungan utang piutang itu

terselenggara dengan mudah, cepat, dan aman serta landasan syariah dengan menggunakan prinsip wakalah.

c. Bank Garansi

Bank Garansi yaitu pemberian janji bank (penjamin) kepada pihak lain (terjamin) untuk jangka waktu tertentu, jumlah tertentu , dan keperluan tertentu, bahwa bank akan membayar kewajiban nasabah yang diberi garansi bank kepada pihak lain tersebut, apabila nasabah tersebut cedera janji. Bank garansi akan menggunakan prinsip kafalah. Dalam aplikasi PT Bank Sumut Unit Usaha Syariah, Bank memberikan garansi bank untuk konraktor yaitu jaminan penawaran, penerimaan uang muka, melaksanakan pekerjaan, dan pemeliharaan.

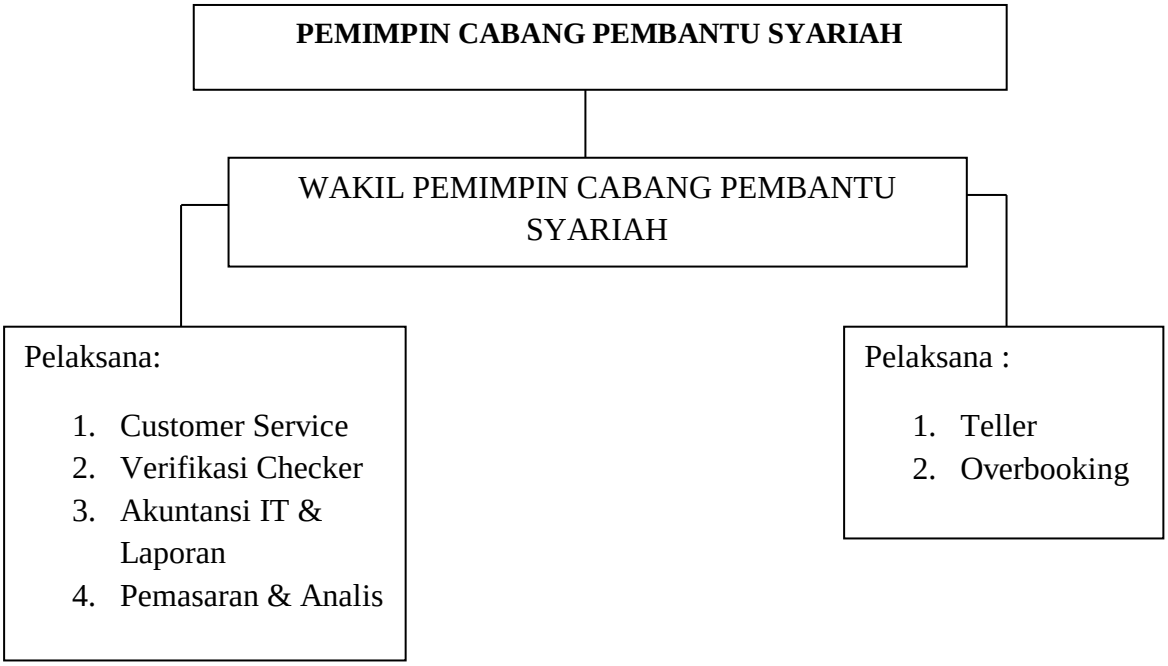
## H. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran produk-produk Bank Sumut KCP Syariah Hm. Joni Medan meliputi Wilayah Medan dan sekitarnya.

## I. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah bagaimana mengelompokkan atau pembagian tugas perusahaan. Di bawah ini merupakan struktur organisasi dai PT. Bank Sumut Capem Syariah Hm. Joni Medan.[26]

**STRUKTUR ORGANISASI PT.BANK SUMUT KCP SYARI'AH HM.JONI**




[26] *Bank sumut. Gambar Umum Perusahaan http://www.banksumut.com diunduh 20 maret 2019*

# BAB IV

# HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

## A. Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM. Joni Medan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin yang dapat memengaruhi orang lain agar bergerak sesuai dengan kehendak pemimpin yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam perusahaan. Kepemimpinan juga mempunyai peran terhadap motivasi kerja karyawan yaitu dengan adanya pemimpin dapat mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, mendorong karyawan untuk bersinergi terhadap pekerjaan, meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan memberikan rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Untuk itu, maka penulis mengambil penelitian di Bank Sumut KCP Syariah HM.Joni Medan dengan metode wawancara. Berikut merupakan hasil penelitian wawancara yang penulis lakukan.

1) Komunikasi antara Pimpinan dengan Bawahan

   Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 28 juni 2019 sebagai berikut:

   "Mengenai komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting. Komunikasi juga selalu

saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja saya biasanya makan siang dengan beberapa karyawan, dengan begitu saya bisa berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dan karyawan terjalin dengan baik. Saya juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan juga merasa dilibatkan".

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Muhammad syafi'i selaku Area Consumer Sales Financing, pada tanggal 1 juli 2019.

"Pimpinan selalu berkomunikasi dengan kami, baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Pimpinan juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat pada saat rapat ataupun pada saat dalam kondisi informal. Mengenai komunikasi, saya juga selalu berkomunikasi dengan pimpinan dengan adanya rapat atau pertemuan tersebut pimpinan selalu menanyakan pendapat kami atau meminta saran. Pimpinan tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi kita, dimana kita butuh berhubungan langsung dengan pimpinan beliau siap kapan saja".

2) Pengarahan dan Pemberian Bimbingan kepada Karyawan

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 juli 2019 sebagai berikut:

"Dalam hal pemberian bimbingan dan juga pengarahan kepada karyawan saya selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaraha itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, saya mengontrol secara langsung dan memebrikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan

produktif agar mereka bisa maju, kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karaywan itu sendiri."

3) Situasi Kerja yang Telah Dibentuk Pemimpin

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 juli 2019 sebagai berikut:

"Sebenarnya saya tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja di sini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjalin di kantor ini sebelum saya datang. Mungkin hanya ada penambahan sedikit di sana sini dari saya, penambahan itu pun saya lakukan bukan karena kondisi kerja yang tidak nyaman, yang saya lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara saya dan orang-orang di kantor ini."

4) Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 juli 2019 sebagai berikut:

"Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan di tempat kerja dan pada saat jam kerja, Sedangkan untuk hukuman (*punishment)* diberikan bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun melakukan kesalahan. Hukuman (*punishment)* tersebut berupa surat peringatan yang diberikan kepada karyawan yang lalai dalam bekerja, bekerja tidak maksimal, dan melanggar terhadap aturan yang ada.

5) Metode Motivasi yang Digunakan Pemimpin Untuk Hasil Maksimal

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 juli 2019 sebagai berikut:

"Sehubungan dengan pemberian motivasi saya lebih mendekatan diri secara personal dengan para karyawan saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, saya akan mengerti karakter dan kepribadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi jika saya telah mengenal dan mendalami pribadi masing-masing karyawan saya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka."

6) Pemberian Penghargaan kepada Karyawan

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 juli 2018, sebagai berikut:

"Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan itu berupa imbalan *(reward)*, imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran (marketing)."

Dari hasil penelitian di Bank Sumut KCP Syariah HM.Joni Medan, dimana di dalam komunikasi, pemimpin mampu berinteraksi dengan para karyawan yang di dalamnya terdapat proses mendengar pendapat maupun saran dari bawahannya. Di dalam pengambilan

keputusan, pemimpin selalu mengikutsertakan karyawan, yaitu pimpinan meminta ide atau pendapat dari para karyawan. Hal ini dimaksudkan agar keputusan yang diambil merupakan suara bersama, kemudian pimpinan meminta kepada semua pihak yang terlibat untuk ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil tersebut. Meskipun mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, namun hasil keputusan tetap jadi wewenang dari pimpinan. Tujuan Motivasi dari komunikasi antara pemimpin dan bawahan ialah agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai, karena tanpa adanya jalinan komunikasi besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pemimpin juga memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, dimana pemimpin dapat membantu karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap pemimpin apabila mendapati karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka pimpinan akan terjun langsung dilapangan yang ditunjukkan kepada karyawan dengan memberikan arahan dan membantu dalam menyelesaikannya. Sehingga karyawan dapat terbantu dan dapat menyelesaikannya. Tujuan Motivasi dari pemberian pengarahan dan bimbingan kepada karyawan yaitu supaya

sesuai SOP yang diatur perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan atas penghasilan barang dan jasa yang diperlukan.

Situasi kerja yang dibentuk pemimpin yaitu pemimpin tidak berperan sangat besar karena kondisi kerja sudah nyaman dan konsudif, tetapi pemimpin hanya menambahkan sedikit saja di situasi kerja ini, bukan karena situasi kerja yang tidak nyaman atau pun tidak kondusif tetapi pemimpin lebih mendekatkan diri secara personal kepada setiap karyawannya. Tujuan Motivasi dari Situasi kerja ini yaitu agar target yang dihasilkan perusahaan dapat maksimal dan memperkecil resiko ketidaknyamanan pekerja, karena pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan.

Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, cara yang pimpinan lakukan guna memanage kinerja para karyawan yaitu dengan adanya monitoring harian serta pengawasan yang dilakukan secara langsung dilapangan terhadap para karyawan. Pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu tekontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan yang bekerja secara tidak maksimal, hukuman yang diberikan yaitu berupa surat peringatan. Tujuan Motivasi dari pengawasan dan pemberian hukuman kepada karyawan yaitu agar menghasilkan atau memaksimalkan tingkat

produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan agar karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Metode Motivasi yang digunakan pemimpin untuk hasil maksimal yaitu pemimpin menggunakan metode pendekatan hubungan personal, dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, maka pemimpin mengerti karakter dan kepribadian masing-masing dari karyawan. Tujuan dari metode motivasi pendekatan personal yaitu agar memudahkan pemimpin memberikan motivasi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.

Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan itu dapat berupa imbalan *(reward)*, imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama kepada karyawan dalam bidang pemasaran (marketing). Tujuan Motivasi dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar menambah semangat kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

## B. Gaya Kepemimpinan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM.Joni Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Bank Sumut KCP Syariah HM.Joni Medan, gaya kepemimpinan di sana menggunakan sistem gaya motivatif.

Motivatif, yaitu pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, kebijakan-kebijakan kepada karyawan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh karyawan sehingga karyawan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Salah satunya pemimpin melakukan buka pasar, dimana yang dimaksud dengan buka pasar ialah kebijakan baru yang belum pernah ada, seperti melakukan pembukaan gerai dan gathering.

Inti dari peran kepemimpinan dalam gaya motivatif yaitu, seorang pemimpin harus bijak dalam melakukan program-program kepada karyawan dengan baik. Agar dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahan tersebut. Jadi seorang pemimpin di Bank Sumut HM. Joni gaya Motivatif

## C. Kendala Atau Hambatan Yang Dihadapi Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah HM.Joni Medan.

Dalam suatu perusahaa pemberian suatu dorongan atau motivasi kepada karyawan merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan pimpinan dalam mendukung keberhasilan perusahaan yang akan bermuara pada terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi. Namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena terdapat hambatan-hambatan yang muncul yang dihadapi pimpinan untuk dicari pemecahannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Bank Sumut KCP Syariah HM.Joni Medan Adapun kendala atau hambatan yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawannya.

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad Syukri selaku Pimpinan Area Consumer Financing Manager, pada tanggal 1 Juli 2019 sebagai berikut:

> "Berbicara tentang masalah dan kendala, kita semua pasti dihadapkan pada masalah-masalah dalam keseharian kita dalam hidup ini. Jadi dalam pemberian motivasi pastilah ada masalah dan kendala, seperti perbedaan sifat dan karakter, dimana memotivasi tiap orang akan berbeda caranya, seperti memotivasi orang yang memiliki skill akan lebih sulit dari karyawan yang biasa-biasa saja. Adapun kurang terbukanya karyawan, dimana masih kurang terbukanya karyawan untuk mengungkapkan apa yang menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan menjadi hambatan yang harus diatasi pimpinan. Karena permasalahan yang dihadapi karyawan baik berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar diri karyawan dalam bekerja akan berdampak pada menurunnya produktifitas kerja karyawan.''

Sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menjalankan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin dengan baik dan benar, termasuk dalam hal memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan begitu pemimpin berusaha mencari solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Untuk mengatasi karyawan yang memiliki skill lebih tinggi di sini pemimpin dalam memotivasi berupa memberikan rasa kebanggaan dan kepercayaan diri kepada karyawan, yaitu dengan cara memberikan kesempatan untuk pengambilan sebuah keputusan yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan kepada karyawan yang mempunyai skill rendah, pemimpin akan memberikan contoh dan arahan kepada karyawan dalam hal penyelesaian pekerjaan. Dengan cara seperti itu kendala pemimpin dalam hal memotivasi karaywan yang memiliki skill tinggi maupun skill rendah akan dapat teratasi.

Dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan, pemimpin disini akan mengklasifikasikan atau menggolongkan terlebih dahulu jenis permasalahan karyawan. Sehingga diketahui apa penyebab permasalahan tersebut. Dengan mengetahui masalah tersebut pemimpin bisa tahu apa penyebab dan solusi yang tepat agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Usaha-usaha untuk menyelesaikan masalah karyawan tidak hanya diberikan dengan hukuman atau nasehat tetapi dengan dilakukan pendekatan dari hati ke hati tentang masalahnya, apakah menyangkut masalah kantor atau

masalah rumah tangganya, kemudian sama-sama mencari solusinya yang tepat untuk masalahnya. Selain itu pengarahan juga penting dilakukan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa organisasi dimana ia bekerja juga merupakan tanggung jawabnya bukan hanya pimpinannya.

Adanya komunikasi antar pemimpin dan karyawan dapat membuat hubungan interpersonal yang baik, sehingga karyawan dapat mengutarakan segala permasalahannya dengan terbuka. Hal-hal yang dilakukan pemimpin dalam menjalin komunikasi yang baik misalnya mengajak bawahan mengutarakan masalahnya secara terbuka dari hati ke hati, dengan mencari tahu apakah masalah lainnya, sehingga dapat dicari solusinya. Selain itu dengan diadakannya rapat dapat membangun komunikasi antar pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan.

# BAB V

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan di Bank Sumut Kantor Capem Syariah HM. Joni Medan penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Peran Kepemimpinan di Bank Sumut Kantor Capem syariah telah melakukan perannya mengarahkan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.

2. Adapu kendala yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan ROA dari tahun 2013- tahun 2017, yaitu tidak mencapai target dikarenakan kurangnya peran seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan agar perusahaan tiap tahunnya meningkat dan tidak mengalami kerugian/menurun.

3. Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan. Dalam pendekatan ini akan terjadi sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan. memahami karakter dan kepribadia setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.

## B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di Bank Sumut Kantor Capem Syariah HM.Joni Medan saran yang dapat penulis berikan yaitu:

1. Peran pemimpin dalam pemberian pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan kontrol bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya.
2. Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

# DAFTAR PUSTAKA

Ancok,Djamaluddin.Psikologis Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta:Erlangga,2012.

Hasibuan, Melayu SP.Organisasi dan Motivasi. Jakarta:Bumi Aksara,2003.

Harahap, Sunarji. Pengantar Manajemen pendekatan Integratif Konsep Syariah.Medan: UIN_SU Press,2016.

Putra, Jaya"Peran kepemimpinan dalam Organisasi".http://jayaputra21.co.id, di akses pada tanggal 04 April 2018.

Nuralfiah, Siti"Manusia sebagai khalifah." https://sitinuralfiah.com, di akses pada tanggal 05 April 2018.

Permadi, K. Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta:Rineka Cipta,1996.

Suryana, Yuyus dan Bayu, Kartib. Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses. Jakarta: Kencana,2010

Sutrisno, Edy.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana,2009.

Soekidjo Notoatmodjo.Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Rineka Cipta,2009.

Wahjosumidjo, Kepemimpinan Dan Motivasi. Jakarta:Ghalia Indonesia,1987

Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta:Rajawali Pers,2015.

www.banksumut.download

Yomungga, Moses, dkk. Pengantar Bisnis. Medan: Perdana Publishing,2015.

Al-Baqarah, Al-qur’an dan terjemahan ayat 50

Al-Mukminun, Al-qur’an dan terjemahan ayat 8-11

Bank sumut. Gambar umum Perusahaan

Wawancara Pribadi

# RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal, 28 Juli 1998. Putra dari pasangan suami-istri, Syahrul Ahmad dan Rohimahwati Serigar.

Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SD di MIN Padang Sidimpuan pada 2010, tingkat SLTP di MTsN Padang Sidimpuan tahun 2013, dan tingkat SLTA di MAN 1 Padang Sidimpuan pada tahun 2016, kemudian melanjutkan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sumatera Utara Medan mulai tahun 2016.

Pada masa menjadi mahasiswa, penulis mengikuti berbagai aktivitas kemahasiswaan/kepemudaan, antara lain HMI, HMJ, IKOMI UINSU.