ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSEPEKTIF ISLAM
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

RIANJULIA SUTRA
NIM 1711140061

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
BENGKULU, 2022 M / 1443 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis RianJulia Sutra, NIM 1711140061 dengan judul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)".** Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Syariah telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran dari pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

Bengkulu, 28 Oktober 2021 M
22 Rabiul Awal1443 H

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Fatimah Yunus, M.A	**H. Makmur, Lc, M.A**
NIP: 19630319200032003	NIDN. 2004107601

ii

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 elepon (0736) 51171

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)"**, oleh RianJulia Sutra NIM. 1711140061, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 07 Januari 2022 M / 5 Jumadil Akhir 1443 H

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 12 Januari 2022 M
Jumadil Akhir 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Sekretaris

H. Makmur, Lc, M.A
NIDN. 2004107601

Penguji I

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Penguji II

Drs. H. Syaifuddin, M.M
NIP.196204081989031008

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. Sugeng, M.A
NIP. 196504101993031007

iii

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)",adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dai pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam sekripsi tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan tercantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buta dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari tedapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketenuan yang berlaku.

Bengkulu, Desember 2021 M

1443 H

Yang menyatakan

RianJulia Sutra

NIM. 1711140061

iv

MOTTO

اِنَّمَآ اَمْرُهٗٓ اِذَآ اَرَادَ شَيْـًٔآ اَنْ يَّقُوْلَ لَهٗ كُنْ فَيَكُوْنُ

"*Sesungguhnya urusan-Nya apabila Dia menghendaki sesuatu Dia hanya berkata kepadanya, "Jadilah!" Maka jadilah sesuatu itu".*

QS. Yasin (36) : (82)

PERSEMBAHAN

Alhamdullilah puji dan syukur kepada Allah SWT dan shalawat serta salam kepada nabi Muhammad SAW. Skripsi ini kupersemahkan kepada :

- Ibu dan ayah tercinta yang telah memberikan motivasi, doa, dan yang selalu mendengar keluh- kesahku.
- Untuk Almarhum bapak ku,tenang disana dan terimaksih telah mendidik ku semasa kecil singgah aku bisa seperti sekarang ini.
- Saudara-saudaraku tercinta dan tersayang (Rupin julianto & Lola Julistia) yang selalu menyemangatiku, membuat hari-hariku menjadi berwarna dan penuh canda tawa.
- Ibu Pembimbingku, (Pembimbing I) Dr Fatimah Yunus, M.A yang telah membimbing, mengarahkan, mengajarkanku dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu sabar dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang belum aku pahami
- Bapak Pembimbingku, (Pembimbing II) H. Makmur,Lc.,M.A yang telah membimbing, mengarahkan, mengajarkanku dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu sabar dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang belum aku pahami.

- Seluruh Dosen Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukano (UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu) Terutama Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberi ilmu yang bermanfaat.
- Untuk seluruh pimpinan dan karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama, yang telah membantuku dalam penelitian ini, selalu menasehati dan memberikan penjelasan-penjelasan tentang penelitianku
- Untuk Novles Juwita, yang telah membantuku, mendoakanku, mendengarkan keluh kesahku, dan yang selalu terus mendorongku untuk sampai di titik tujuan
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah
- Almamater yang telah menempahku

ABSTRAK

Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)
Oleh RianJulia Sutra, NIM: 1711140061

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama) .Meliputi bagaimana Gaya kepemimpinan Tranformasional dan motivasi kerja yang diterapkan pimpinan Bank syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama terhadap karyawan atau prgawai , mekanisme penerapan gaya kepemimpinan tranformasional, bagaimana analisis gaya kepemimpinan tranformasional menciptakan perubahan segnifikan baik terhadap Bank syraiah Indonesia KCP Bengkulu panorama maupun terhadap karyawanya, dan bagaimana motivasi yang diberikan untuk membangkitkan semangat dan loyalitas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa, (1) kepemimpinan tranformasional sudah di terapkan oleh pempimpin Bank Syariah Indonesia melalui perilaku yang mengispirasi,memotivasi dan memodifiksi prilaku para karyawan. (2) Analisis Gaya kepemimpinan tranformasional yang diterapkan pimpinan di Bank syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama yaitu, Charisma, Intellectual Simulation, Individual consideration, Inspiration motivation. (3) Motivasi yang di berikan pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama kepada karyawnya adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan berkelakuan baik.

Kata Kunci; Gaya Kepemimpinan, Tranformasional , motivasi kerja .Persepektif Islam.

ABSTRACT

Analysis of Transformational Leadership Style in Improving Work Motivation in Islamic Perspective (Study at Indonesian Islamic Bank (BSI) KCP Bengkulu Panorama)
By RianJulia Sutra, NIM: 1711140061

The purpose of this study was to find out how the Analysis of Transformational Leadership Styles in Increasing Work Motivation in an Islamic Perspective (Study of Indonesian Sharia Banks (BSI) KCP Bengkulu Panorama). Covers how the Transformational leadership style and work motivation applied by the leadership of Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama to employees or civil servants, the mechanism for applying the transformational leadership style, how the analysis of transformational leadership style creates significant changes both to Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama and to its employees, and how the motivation given to raise the spirit and loyalty of the employees of Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama. The type of research used is field research with a qualitative approach. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that, (1) transformational leadership has been applied by the leaders of Bank Syariah Indonesia through behavior that inspires, motivates and modifies the behavior of employees. (2) Analysis of the transformational leadership style applied by the leadership at Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama, namely, Charisma, Intellectual Simulation, Individual consideration, Inspiration motivation. 3) The motivation given by the leadership of Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama to its employees is to give awards to employees who excel and have good behavior.

Keywords; Leadership Style, Transformational, Work Motivation. Islamic Perspective.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)**"**. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UIN Fatmawati Sukarno) Bengkulu. Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

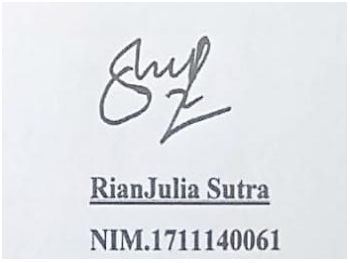
1. Prof. Dr. Zulkarnain Dali, M.pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UIN Fatmawati Sukarno) Bengkulu.
2. Dr. Supardi, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UIN Fatmawati Sukarno) Bengkulu.
3. Yenti Sumarni, M.M, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosy Arisandy, M.M, selaku Plt. Ketua Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

5. Pembimbing I Dr. Fatimah Yunus, M.A dan Pembimbing II H. Makmur, Lc., M.A yang telah memberikan arahan, membimbing serta memotivasi dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan untuk kesuksesan saya dalam keadaan apapun.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (UIN Fatmawati Sukarno) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Pimpinan & Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama yang telah memberikan informasi kepada saya atas penelitian ini dengan berkontribusi nyata dalam penulisan skrpsi ini
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan Skripsi ini

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu , 27 April 2021 M

1442 H



RianJulia Sutra

NIM.1711140061

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN..... iii

HALAMAN PERNYATAAN..... iv

HALAMAN MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

ABSTRAK viii

KATA PENGANTAR..... x

DAFTAR ISI.....xii

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR LAMPIRAN..... xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang..... 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian..... 8
D. Kegunaan Penelitian..... 8
E. Penelitian Terdahulu..... 9
F. Metode Penelitian..... 15
G. Sistematika Penulisan..... 23

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan 25
B. Kepemimpinan Dalam Islam..... 27

C. Perinsip Kepemimpinan Dalam Islam 27
D. Gaya Kepemimpinan 30
E. Kepemimpinan Transformasional 32
F. Motivasi Kerja Perspektif Islam 37
G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhui Motivasi Dalam Persepektif Islam 39
H. Kinerja Karyawan 41
I. Faktor-Faktor yang memepengaruhui kinerja karyawan 42

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI) 43
B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI) 44
C. Produk dan Operasional 44
D. Struktur Organisasi 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana gaya kepemimpinan Tranformasional yang diterapakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama 57
B. Apakah bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan di Bank syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama 69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74
B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Struktur BSI KCP Bengkulu Panorama 53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Acc judul
Lampiran 2 : Bukti Mengikuti Kegiatan Seminar Proposal
Lampiran 3 : Catatatan Perbaikan Seminar Proposal
Lampiran 4 : Halaman Pengesahan Proposal
Lampiran 5 : Surat Penunjukan
Lampiran 6 : Pengesahan Pembimbing Untuk Izin Penelitian
Lampiran 7 : Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 8 : Surat Rekomendasi Penelitian Dari Kesbangpol
Lampiran 9 : Pedoman Wawancara
Lampiran 10 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 11 : Lembar Bimbingan 1 dan 2
Lampiran 12 : Bukti Plagiat
Lampiran 13 : Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajeman sumber daya insani merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting, dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi.[1] Menejemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaanya.[2] Karena setiap aktivitas yang bersinergi tersebut merupakan pelaksanaan dari setiap keputusan yang diambil maka menejemen sumber daya munusia itu pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk hubungan antar karyawan, kualitas sinergi mereka memberikann kontribusi terhadap kemampuan sumber daya manusia dan organisasi dalam mencapai tujuan.[3]

Organisasi bisnis bisa sukses dan tetap eksis serta bertahan hidup (survive) apabila memiliki kemampuan kompetitif atau memiliki daya saing tinggi, sehingga mampu

---

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 6.

[2] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 7

[3] Tjutju Yuniarsih dan Swantno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Penerbit Alfabeta,2013), h. 2.

bersaing baik dalam kancah domestik maupun global. Dalam globalisasi, tidak ada lagi sekat antar negara sehingga tenaga kerja dari satu negara, tidak ada hambatan untuk bekerja di negara lainnya. Ini berarti Persaingan tenaga kerja sangat ketat.

Demikian juga, kemajuan teknologi informasi menuntut tenaga kerja untuk memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain; kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.[4]

Pengertian bank syariah menurut beberapa ahli yaitu: Bank syariah menurut M. Dawam Rahardjo adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip yang ada dalam ajaran Islam, berfungsi sebagai badan usaha yang menghimpun dana dan menyalurkan dana, dari dan kepada masyarakat, atau sebagai lembaga perantara keuangan.[5] Sedangkan menurut Karnaen Perwataatmadja dan Muhammad Syafi'i Antonio bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam.[6] Definisi tersebut dapat dipahami bahwa bank Islam adalah lembaga perbankan

---

[4] Tjutju Yuniarsih dan Swantno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Penerbit Alfabeta,2013), h. 2.

[5] Dawam Raharjo,*Islam dan Tranformasi Sosial Ekonomi*(Jakarta: LSAF, 1999), h.4.

[6] Karnaen Perwata rmaja dan Syafi'i Antonio *, Apa dan Bagaimana Bank Islam*(Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1992), h.1.

yang menjalankan kegiatan operasionalnya sesuai dengan prinsip syariat Islam yang bebas bunga

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhui orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, ada empat unsur dalam kepemimpinan anatara lain, (1) kumpulan orang, (2) kekuasaan, (3) memengaruhui, dan (4) nilai.[7]

Facktor kepemimpinan memengang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas tidak mudah.[8] Kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi prilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajari untuk meningktakan kinerja perusahaannya.

Bass (1985) menjelaskan bahwa ”pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun terhadap organisasi. Pemimpin transformasional merupakan seorang agen perubahan yang

[7] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga,2012), h.340.

[8] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 214

berusaha keras melakukan perubahan-perubahan pada organisasi sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan". Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi karyawan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.[9]

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[10] motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja motivasi merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairhan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting untuk meningkatkan semangat Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama dan bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tanpa adanya motivasi para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang ditetapkan tidak

[9] Tati Nurhayati, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja* (Jurnal Edueksos Vol I No 2, Juli - Desember 2012) h. 86

[10] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 110

akan tercapai sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuanya tanpa Terkecuali Bank Syariah Indonesia (BSI).

Di dalam Al – Quran terdapat ayat terdapat ayat yang menyeruh dan memotivasi bekerja . dengan bekerja dan berpenghasilan manusia dapat memenuhui kebutuhan – kebutuhanya. QS. At- Taubah (9) : (105) Allah telah menegaskan:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗوَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: " dan katakanlah bekerja kamu , maka Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan itu,dan kamu akan di kembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[11]

Motivasi kerja dalam islam adalah untuk mencari islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk manusia

[11] Rahmad Kurniawan, *Urgensi Bekerja Dalam Alquran* (Jurnal Transformatif Vol 3 No 1 Tahun 2019) H. 48

dan tingkat kualitas kinerja karyawan yang di landasi dengan keimanan dan ketaqwaan.[12]

Sesorang akan dapat mempengaruhui kinerja sebuah organisasi tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengagngkat perushaan yang sedang kolops atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya.[13]

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja target atau sasaran untuk bekerja.

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan seorang karyawan yang mempengaruhui seseorang seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja dan sikap kooperatif.[14]

---

[12] Yayu Siti Nurgilang, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam persepektif islam* (jurnal nisbah vol.4 NO 1 tahun 2108) h.53-54

[13] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga,2012), h. 336

[14] Yayu Siti Nurgilang, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan islami dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukarami Medan* (jurnal Human Falah vol 3 NO 2 tahun 2016) h.263.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan Bank Syariah Indeonesia untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekrjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada katagori baik demikian sebaliknya seseorang yang hasil pekerjaanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.[15]

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Tranformasional Yang Diterapkan Dibank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama ?
2. Apakah Bentuk Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama?

[15] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Erlangga,2012), h. 231

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan tranformasional kerja terhadap kinerja karyawan dalam persepektif islam pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP.Bengkulu panorama.
2. Untuk mengetahui motivasi yang di berikan terhadap kinerja karyawan dalam persepektif islam pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis
   a. Penelitian ini diharapakan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang ditekuni selama kuliah dan menambah penglaman agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekkerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
   b. Bagi kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama sebagai bahan masukan dan

pertimbangan dalam mengambil kebaikan khusnya yang berkenan dalam peningkatan kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian yang penulis laksanakan telah ada beberapa peneliti yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Sofiana Ulfah "*Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta"*. Metode Penelitian Yang di gunakan adalah Kualitatif. Dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta. Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya: Gaya kepemimpinan di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta dengan menerapkan kedisiplinan, merumuskan ide, rencana, dan mengambil keputusan mengikutsertakan bawahannya, objektif, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi kepada para pegawai, dan walk the talk, gaya kepemimpinan paternalistik diterapkan melalui suasana perusahaan yang lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati satu sama lain, dan objektif, serta gaya kepemimpinan laissez faire yang diterapkan dalam memberikan kebebasan berpendapat kepada para pegawainya. Bentuk motivasi yang diberikan oleh

pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta adalah coaching (pembinaan), motivasi pelayanan prima memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama kepada pegawai, memberikan kebebasan berpendapat, dan memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri.[16]

Perbedaan penelitian Sofiana Ulfah dengan penelitian saya yaitu tempat penelitiannya,serta judulnya sangat jauh berbeda persamaan penelitian Sofiana Ulfah dengan penelitian saya sama-sama menggunakan metode penelitian Kualitatif dan sama-sama di bank syariah.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Frengky Basna, "*Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai"*. Penelitian ini membahas seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetisi terhadap kinerja karyawan.[17]

Perbadan penelitian saya dengan Frengky Basna yaitu saya membahas Analisis Gaya Kepemimpinan Tranformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dalam persefektif islam. Metode yang digunakan peneliti

---

[16] Sofiana Ulfah, *"Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta"*, Skripsi,(24 Juli 2018), h.52

[17] Frengky Basna, "*Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawa"*, Skripsi, (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2016).

yaitu deskriptif yang mendeskripsikan tentang gaya kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja dalam persefektif islam. Sedangkan Persamaan penelitian yaitu membahsa tentang kepemimpinan suatu perusahaan atau organisasi.

3. Ali Akbar (2020) "*Analisis Strategi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bri Syariah Kcp Bukittinggi"*. hasil penelitian yang telah dilakukan di BRI Syariah KCP Bukittinggi dalam strategi pemimpin dalam peningkatkan kinerja karyawannya memiliki beberapa strategi yaitu, strategi dalam rekruitmen, dorongan positif dan program bantuan karyawan. rekruitmen karyawan dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang akan bergabung dengan BRI Syariah KCP Bukittinggi dengan memberikan training pada karyawan tersebut agar karyawan AOM tersebut dapat mengklarifikasi pekerjaan dengan lancar. Pemberian reward dan hukuman akan memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan BRI Syariah Kcp Bukittinggi, karena dengan reward karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan dengan di berikan denda maupun hukuman bagi karyawan berguna untuk

meminimalisir kesalahan yang akan dilakukan karyawan dalam aktivitas pekerjaannya tersebut [18]

Perbedaan penelitian Maulana Aditya Pratama dengan penelitian saya yang pertama tempat penelitian dan saya lebih menekankan cara kempemimpinan Tranformasional dan motivasi kerja sedangkan dia cuman menekankn kepada motivasi kerja. Persamaannya yaitu membahsa tentang kepemimpinan dan motivasi kerja suatu perusahan atau organisasi dan sama-sama menggunakan metode kualitatif .

4. Noor Eka Zulkaeda , Hairul dan Noorlaily Maulida "*Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Hutama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin"*.Dari hasil penelitian ini diperoleh Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Citra Hutama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin adalah tipe kepemimpinan demokratik yaitu tipe kepemimpinan yang menurut para peneliti merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif karena lebih mengarahkan pada peningkatan moral dan produktivitas kinerja karyawan. Dimana dilihat dari segi pengambilan keputusan pimpinan melakukan musyawarah dengan

[18] Ali Akbar ,"*Analisis Strategi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bri Syariah Kcp Bukittinggi".* Skripsi, (IAIN Bukittinggi ,2020), h. 1

karyawan sebelum memutuskan atau mengambil sebuah keputusan, pimpinan menjaga hubungan yang baik dengan para karyawannya, kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi juga sangat baik, dan pemimpin dapat menerima saran, masukan, dan pendapat dari karyawannya. Namun, dalam kemampuan komunikasi pimpinan PT. Citra Hutama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin masih kurang efektif karena masih sering terjadi miskomunikasi dengan beberapa karyawan perihal tugas yang diberikan.[19]

Perbedaan penelitian Noor Eka Zulkaeda , Hairul dan Noorlaily Maulida dengan penelitian saya yaitu menjelaskan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja sedangkan saya Gaya kepemimpinan Transformsional dan yang saya dan metode yang di gunakan juga berbeda. Persamaan sama-sama membahsa tentang kepemimpinan dan Motivsi Kerja suatu perusahaan atau organisasi.

5. Lutfi Nur1, Disman, Eeng Ahman, Heny Hendrayati1, Arief Budiman *"Analisis Kepemimpinan Transformasional* ". Salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisiensi kerja, kepuasan kerja serta sikap dalam pekerjaan Penelitian ini dilakukan untuk

[19]Noor Eka Zulkaeda , Hairul dan Noorlaily Maulida," *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Hutama Mandiri Cemerlang Cabang Banjarmasin"* jurnal Manajemen dan Ekonomi vol.3 No 1 Tahun 2021

menyelidiki faktor-faktor penciri kepemimpinan transformasional di Kamda UPI. Penelitian ini mengungkapkan kepemimpinan transformasional di lingkungan Kampus daerah UPI secara unidimensional, tepat, dan konsisten dapat dijelaskan oleh empat dimensi dan 13 indikator sebagaimana yang dikonsepsikan teori. Selanjutnya, perilaku kepemimpinan di kampus daerah UPI berada dalam kategori cukup. Artinya, temuan ini dapat dijadikan bahan renungan dan evaluasi untuk para pimpinan dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional. adalah gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.[20]

Perbedaan penelitian Lutfi Nur1, Disman, Eeng Ahman , Heny Hendrayati1 , Arief Budiman dengan penelitian saya yaitu tempat penelitian dan metode yang di gunakan juga berbeda. Persamaan yaitu membahas tentang gaya kepemimpinan Transformasional suatu perusahaan dan organisasi.

[20]Lutfi Nur1, Disman, Eeng Ahman , Heny Hendrayati1 , Arief Budiman, *Analisis Kepemimpinan Transformasional,* Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis - Vol 12 No 2 September 2021

F. Metode Penelitian

1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

   a. Jenis Penelitian

      Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan *(field Research)*. Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung yang dilakukan di lapangan atau pada responden. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi pada penelitian kualitatif dinamakan *transferability*.[21]

   b. Pendekatan Penelitian

      Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu, penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku,Analisis, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dan bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan

[21] Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014),h. 181

berbagai metode ilmiah. Jadi penelitian kualitatif ini sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi yang berupa kata-kata tertulis atau lisandario orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kaulitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga bertujuan penelitian dapat tercapai.[22]

2. Waktu dan Tempat Penelitian

   a. Waktu Penelitian

      Penelitian ini dilakukan pada tanggal 02 Agustus – 25 Agustus 2021. Yang dilakukan secara lansung terjun kelapangan dan mewawancara pimpinan dan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama.

   b. Tempat Penelitian

      Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama yang beralamat di Jl. Salak Raya N0.123 RT.14,RW 04, Kec. Gading Cempaka, Kota Bengkulu. Alasan peneliti melakukan penelitian disini, Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama dinilai memiliki sumber informasi mengenai masalah yang akan diteliti. Dalam menentukan informasi peneliti menggunakan teknik *conveniance sampling* yaitu teknik yang

[22] Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2014),h. 181

berdasarkan ketersediaan dan kemudahan dalam mendapatkan sampel

3. Subjek/ Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini yaitu pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama .Penelitian yang dilakukan secara fokus dan jelas. Jadi penelitian dikembangkan dengan cara instrumen penelitian lebih sederhana, yang dapat mempertajam serta melengkapi data hasil pengamatan dilakukan secara langsung Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama Berdasarkan hal ini, maka penulis melakukan wawancara kepada Pimpinan dan Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama. Sebagai fasilitator adalah pihak Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama:

1. Tri Putriyana (Pincapm)
2. Decky Firdaus (Mikro Staf)
3. Chrysnan Yulian (Micro Staf)
4. Bella Dwi Inka (Consumer Bisnis Staf)
5. Kurniawan (Security)

4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui serangkaian kegiatan.[23] Data primer pada penelitian ini terdiri dari observasi dan wawancara. Peneliti melakukan observasi ke lapangan dan melakukan wawancara kepada informan penelitian.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan atau pengolahan data yang bersifat studi dokumentasi (analisis dokumentasi) berupa penelaahnya terhadap dokumen pribadi, resmi kelembagaan, referensi-referensi atau peraturan (literatur laporan, tulisan dan lain-lain) yang memiliki relevansi dengan objek penelitian.[24]

b. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian. Karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar dapat mendapatkan data yang valid Pengumpulan data

---

[23] Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, hlm. 252

[24] William Chang, *Metode Penulisan Ilmiah (Teknik Penulisan Esai, Tesis, Skripsi, Disertasi Untuk Mahasiswa*), (Jakarta:Erlangga, 2014), hlm. 38

adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan datadalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

a) Observasi

Observasi merupakan suatu teknik untuk mengamati secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung dengan melakukan penelitian lapangan agar dapat menemukan data-data yang diperlukan.[25] Observasi adalah suatu prosedur yang berencana yang meliputi melihat dan mencatat jumlah diantara fasilitas tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.[26]

Observasi adalah suatu kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan mencatat fenomena yang muncul dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam penomena tersebut. .

Data observasi berupa data cermat, terinci dan faktual mengenai keadaan lapangan, kegiatan

---

[25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, hal.
142

[26] Soekidjo Notoatmodjo, *Metode Penelitian Kesehatan*, (Jakarta:RinekaCipta,
2005),hlm. 93.

seseorang dankeadaan sosial, serta dimana keadaan terjadi. Data diperoleh karena adanya penelitian di lapangan secara langsung. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan observasi awal pada tanggal 23 April 2021 di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama dan telah melakukan wawancara singkat dengan salah satu Kariyawan .

Jadi, dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

b) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.[27]

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face*

[27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, hlm. 136.

to face) maupun dengan menggunakan telepon.[28] Jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur.[29] Sebelum melakukan wawancara peneliti membuat daftar pertanyaan (pedoman wawancara) terlebih dahulu, yang bersifat dinamis. Hal ini dilakukan agar pertanyaan yang diajukan tidak keluar dari konteks penelitian

c) Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ditujukan untuk memperoleh data dokumentasi langsung dari tempat penelitian.Peneliti berusaha mengumpulkan, membaca, dan mempelajari berbagai bentuk data tertulis yang ada dilapangan serta data-data lain yang didapat dari buku, majalah, surat kabar, artikel dan lain-lain

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif model analisis *Miles* dan

---

[28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*, hlm. 137.

[29] Soekidjo. *Notoatmodjo, Metode Penelitian Kesehatan,* (Jakarta: RinekaCipta, 2005),hlm. 102

*Huberman,*yang dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:[30]

a. Reduksi data merupakan proses mengumpulkan data penelitian.
b. Penyajian data, data yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk daftar kategori setiap data yang didapat dengan berbentuk naratif.
c. Mengambil kesimpulan, proses lanjutan dari reduksi data dan penyajiandata.Data yang disimpulkan berpeluang untuk menerima masukan.
d. Penarikan kesimpulan sementara, masih dapat diuji kembali dengan datadilapangan.

Analisis penelitian ini dilakukan menggunakan model *Milles* dan *Huberman*, berdasarkan penjelasan diatas, maka analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:*Pertama*, peneliti mereduksi data yang telah didapat dari lapangan yang berkaitan langsung dengan tema penelitian. *Kedua*,peneliti menyajikan data yang dirangkum berdasarkan fakta di lapangan. *Ketiga*, peneliti menyajikan data yang telah diperoleh dalam bentuk naratif. *Keempat*, peneliti membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang didapat.

[30] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D,*
(Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 246.

G. Sistematika penulisan

Agar tidak terjadi keracunan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis membuat sistemattika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahulan yang terdiri dari : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistemaatka penelitian.

Bab II Kajian Teori yang terdiri dari : Kepemimpinan, Kepemimpinan dalam islam, Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam, Gaya kepemimpinan, kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja persepektif islam, Faktor-Faktor yang mempengaruhui motivasi dalam persepektif islam, Kinerja karyawan , Faktor-Faktor yang memepengaruhui kinerja karyawan

Bab III Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia (BSI) yang terdiri dari : sejarah Bank Syariah Indeonseia (BSI), visi misi Bank Syariah Indonesia(BSI) , Produk-produk Bank Syariah Indeonesia (BSI), Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI),

Bab IV Penelitian Dan Pembahasan yang berisi tentang : Analisis gaya kepemimpinan Tranformasional yang diterapakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama, Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan di Bank syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama.

Bab V Penutupan yang terdiri dari : kesimpulan dan saran-saran

BAB II
KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus peka terhadap perubahan dalam suatu organisasi dan banyak memberikan motivasi atau pengarahan agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sarana pencapaian tujuan yang dimaksudkan dalam hubungan ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan .[31] Kepemimpinan merupakan suatu

[31] Desky, H. (2014). *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksumawe*. (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol 8 No 2 , Tahun 2014)h. 459-478.

usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.[32]

Anoraga (1992), mengemukan bahwa kepemimpinan adalah kamampuan untuk memengaruhui pihak lain, melalului komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan mskdud untuk mengerakan orang-orang agar dengan penuhpengertian , kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.[33] Kepemimpinan adalah proses mempengaruhui kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.[34] Tanenbaum & Schmint memberikan tiga syarat utama bagi pemimpin agar dapat menampilkan prilaku kekuasaan secara efektif sebagai berikut :[35]

1) Kekuatan yang ada pada pemimpin.
2) Kekuatan yang ada ada bawahan.
3) Kekuatan yang ada pada situasi.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan

---

[32] Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018) h. 4

[33] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 218

[34] Tjutju Yuniarsih dan Suwanto , *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2016), h. 165

[35] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 214

dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

B. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan kata dasanya adalah pemimpin yang berarti :1) orang yang memimpin, 2) buku petunjuk atau pedoman sedangkan dalam istiah islam pemimpin dikonotasikan dengan khata khalifah , amir atau imamah. Khalifah adalah penganti yaitu seseorang yang mengantikan tempat orang lain dalam beberpa persoalan. Imamah berarti yang menjadi pemimpin yang menjadi suri teladan atau contoh yang harus diikuti atau mendahului. Amair mempunyai arti pemimpin (*Qaid zaim*) dan diartikan dengan orang yang memerintah, komandan, kepala dan raja.[36]

C. Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam

Prinsip kepemimpinan islam, yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

1. Musyawarah

   Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus di utamakan dalam kepemimpinan islam seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan .

[36] Maimunah, *Kepemimpinan Dalam Persepektif islam* (jurnal Al-Aafkar vol 5 No 1 Tahun 2017) h.68-69

musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang berpandangan baik Sebagaimana firman Allah SWT :

وَالَّذِيْنَ اسْتَجَابُوْا لِرَبِّهِمْ وَاَقَامُوا الصَّلٰوةَ ۖ وَاَمْرُهُمْ شُوْرٰى بَيْنَهُمْ ۖ وَمِمَّا رَزَقْنٰهُمْ يُنْفِقُوْنَ ۚ

Artinya: dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka QS. Asy-Syura (42) : (38).[37]

2. Adil

Pemimpin sepatuhnya mampu memperlakukan semua orang secara adil tidak berat sebelah dan tidak memihak lepas dari suku bangsa wrna kulit keturunan golongan serta dimasyarat ataupun agama. Al-Quran memerintahkan setiap muslim dapat berlaku adil dan bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mrkea sebagaimana firman Allah SWT :

[37] Dapartemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahanya*. (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro,2005), h.292

۞ اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. QS. An-Nisa (4): (58).[38]

3. Kebebasan Berfiki

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah SWT maka Allah SWT berfirman dalamsurat. QS. Al-Khafi (18) : (54). Dalam firman Allah SWT.

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَٰذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ ۚ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا

Artinya: dan Sesungguhnya Kami telah mengulang-ulangi bagi manusia dalam Al Quran ini bermacam-macam

[38] Dapartemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahanya*. (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro,2005), h.61

perumpamaan. dan manusia adalah makhluk yang paling banyak membantah.[39]

D. Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan :[40]

1. Gaya Persuasive

   Yaitu gaya memimin dengan mengunkan pendekatan yang menggungah perasaan , pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refrensif

   Gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan - tekanan, ancaman – ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

   Gaya kepemimpianan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya Inovatif

   Pimpinan yang selalu bersuhah dengan keas untuk mewujudkan usha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, eknomi, social, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

---

[39] Dapartemen Agama RI, *Alquran dan Terjemahanya*. (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro,2005), h.234

[40] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana Pernada Media Group,2009), h. 222-223

5. Gaya *Investigative*

   Gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahanya sehingga menimbulkan yang menyebabkan krativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahanya taut melakukan kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

   Pimpinan yang suka acara-acara yang sifatnya protokoler , kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormaan bawahan atau pimpinan yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

   Pimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

8. Gaya Naratif

   Pemimpin yang bergaya naratif meruakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara.

9. Gaya Edukatif

   Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memmberikan pendidikan dan keteramplan kepada bawahan sehingga bawahan menjadi memiliki

wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

10. Gaya Retrogresif

    Pimpinan tidak suka melihat maju apalagi melebihi dirinya.

E. Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan sejati, karena kepemimpinan ini sungguh bekerja sesuai sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.[41]

Model kepemimpinan ini, antara yang memimpin dan yang dipimpinnya termotivasi oleh kesadaran kolektif untuk meningkatkan kinerja melampaui kepentingan pribadi. Hal tersebut senada dengan yang dikatakan Burns bahwa "kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang padanya para pemimpin dan pengikut menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.[42]

---

[41] Suryo, Yulius Pidekso dan Th Agung Harsiwi. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Personal Pemimipin, Jurnal*

[42] *Op. Cit*, hlm 296

Kepemimpinan transformasional akan mampu mengajak public untuk menggapai tujuan-tujuan yang lebih hakiki, ketimbang sekedar memenuhi kebutuhan jangka pendek. Pemimpin dengan karakter transformasional terampil untuk secara inspirasional memvisualisasikan bentuk masyarakat baru yang ingin dicapai.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawabyang justru nilai seperti ini yang sulit ditemui.

Pemimpin transformasioanal adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktifitas mereka. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis.Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi perusahaan atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berada untuk melahirkan perubahan, yaitu:[43]

[43] Andrew J Dubrin, *The complete Ideals Leadership ed.2* , (Jakarta: Prenada Media, 2005) Hal. 143- 145

1. Mengubah kultur organisasi

   Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur di mana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.

2. Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan

   Pemimpin transformasional membuat anggota kelompok sadar akan arti penting imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Dia mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan karyawan jika perusahaan menjadi nomor satu dibidangnya.

3. Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri

   Pemimpin transformasional membantu anggota kelompok untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit pemimpin membuat pekerja menyadari bahwa tindakan mereka memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.

4. Membantu orang mencari pemenuhan diri

   Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.

5. Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen Untuk menciptakan transfomasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi urgensi perubahan.
6. Mengejar kejayaan

   Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan organisasi.

Pendekatan kepemimpinan transformasional secara esensial menekankan untuk menjunjung tinggi atau menghargai tujuan individu bawahan sehingga nantinya para bawahan itu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional memeliki tiga dimensi perilaku karismatik, dimensi pertimbangan, dan dimensi rangsangan intelektual.[44]

Sejauh mana pemimpin dikatakan pemimpin transformasional, Bass (1990) dan Koh, (1995) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan karyawan.[45]

---

[44] Gugup Kismono, *Pengantar Bisnis*(Yogyakarta: BPFE ,2001) Hal.,235.

[45] Marselius Sampe Tondok dan Rita Andaria, tt, *Hubungan Antara Persepsi Gaya KepemimpinanTransformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*,
Jurnal PSYCHE : (Palembang : tp), th

Kepemimpinan transformasional mencakup empat komponen, yaitu, charisma, Intellectual stimulation, individual consideration,Inspiration motivation. Charisma dapat didefinisikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikut dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Intellectual stimulation adalah sebuah proses diman para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dam mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Perhatian yang termasuk, individual consideration memberikan dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan diri kepada pengikut.[46]

Inspirational Motivation merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi atau perusahan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi perusahaan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.

F. Motivasi Kerja Persepektif Islam

Menurut Mursi (1997) menerangkan motivasi dalalam persepektif islam sebagai berikut :[47]

---

[46] Anonym, Kepemimpinan Transformasional dan Visioner; bag.1. *Jurnal*

[47] Sunarji Harahap, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor*

1. Motivasi Fisiologis

   Allah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis stuudi studi fisiologis mencelaskan adanaya kecendrungan alamai dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbngan secara permanen bila keseimbangan itu lencapa maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2. Motivasi Menjaga Diri

   Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Quran tentang motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupya misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit secara tersirat dalam surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga dari lapar, haus terik matahari cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa sebagian ayat Al-quran menunjukan pentinya motivasi memenuhui kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

   a. Surah Thaha (20) : (117)

      فَقُلْنَا يٰٓاٰدَمُ اِنَّ هٰذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقٰى

Cabang Pembantu Sukarami Medan (Jurnl Human Falah vol.3 No 2 Tahun 2016) h.261

Artinya : Kemudian Kami berfirman, "Wahai Adam! Sungguh ini (Iblis) musuh bagimu dan bagi istrimu, maka sekali-kali jangan sampai dia mengeluarkanmu berdua dari surga, nanti kamu celaka.

b. Surah Thaha (20) : (118)

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوْعَ فِيْهَا وَلَا تَعْرٰى

Artinya : Sungguh, ada (jaminan) untukmu di sana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang,

c. Surah Thaha (20) : (119)

وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيْهَا وَلَا تَضْحٰى

Artinya : dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari."

d. Surah Thaha (20) : (120)

فَوَسْوَسَ إِلَيْهِ الشَّيْطٰنُ قَالَ يٰٓاٰدَمُ هَلْ أَدُلُّكَ عَلٰى شَجَرَةِ الْخُلْدِ وَمُلْكٍ لَّا يَبْلٰى

Artinya : Kemudian setan membisikkan (pikiran jahat) kepadanya, dengan berkata, "Wahai Adam! Maukah aku tunjukkan kepadamu pohon keabadian (khuldi) dan kerajaan yang tidak akan binasa.

e. Surah Thaha (20) : (121)

فَأَكَلَا مِنْهَا فَبَدَتْ لَهُمَا سَوْاٰتُهُمَا وَطَفِقَا يَخْصِفٰنِ عَلَيْهِمَا مِنْ وَّرَقِ الْجَنَّةِۗ وَعَصٰٓى اٰدَمُ رَبَّهٗ فَغَوٰى

Artinya : Lalu keduanya memakannya, lalu tampaklah kedua aurat mereka dan mulailah keduanya menutupinya dengan daun-daun (yang ada di) surga, dan telah durhakalah Adam kepada Tuhannya, dan sesatlah dia-

3. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk mencaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan motivasi seksual merukan dasar dasar pembentukan keluuarga dan dalam penciptaan kauam wanita Allah menganugrahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan anak-anak Al-Quran mengambarkan berapa beratnya seorang ibu mengandung dan merwat anaknya.

G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dalam Persepektif Islam

Motivasi dalam persepektif islam:[48]

[48] Yayu Siti Nurgilang, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam persepektif islam* (jurnal nisbah vol.4 NO 1 tahun 2108) h.56-57

1. Motivasi Iman

   Tindakan dan pekerjaan manusia selalu didorong oleh suatu motivasi tertentu motivasi itu ada bermacam-macam ada yag karena kepentingan kekayaan ingin masyhur namanya dan lain sebagainya adapaun Dalam pandangan islam maka yang menjadi pendorong yang paling dan paling kuat untuk melakukan suatu amal perbuatan tag baik adalah aqidah iman yang terpateri dalam hati iman itulah yang membuat seorang muslim ikhlas mau bekerja (beramal) keras bahkan rela berkorba iman itulah sebagai motivasi dan kekuatan penggerak yang paling kekar dalam pribadinya yang membuat dia tidak bias diam dari kegiatan yang melakukan kegiatan kebijakan dan amal shaleh.

2. Motivasi Berkompentensi

   Berkompetensi (berlolmba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh didalamnya manusia biasa berkompetensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, social dan sebagainya Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompetensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusian, an mengikuti manhaj ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesame manusia sehingga memperoleh ampunan dari keridhan Alllah SWT.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain kebanyakana orang mau bekerja lebih keras jika tidak memenuhui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan selama dorongan kerja itu kuat semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

H. Kinerja Karyawan

1. Definisi Karyawan

Menurut Melayu Hasibuan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang diicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dn kesunguhan serta waktu.[49]

Dalam melaksanakan kerjanya karywan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan salam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan mislanya standard taget atau sasran ataukriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama penilaian kinerja adalah kegiatan

[49] Sunarji Harahap, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukarami Medan* (Jurnl Human Falah vol.3 No 2 Tahun 2016) h.262-263

menejer untuk mengevaluasi prilaku perstasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya

I. Faktor-Faktor Yang Memepengaruhui Kinerja Karyawan

Menurut titiffin dan Mc. Comicick ada dua variable yang mempengaruhui kinerja sebagai berikut :[50]

1. Variable individual yaitu meliputi sikap, karakteristik, keperibadian, siafat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta factor individual lainya.
2. Variable situsional yaitu terdiri dari
   a) Factor fisik pekerjaan meliputi metode kerja , kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik penyinaraan *temperature ventilasi*.
   b) Faktor social dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, sisitem upah dan lingkungan sosial.

[50] Dwi Wahyu Wijayanti, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dmediasi oleh Motivasi Kerja", Skripsi, (26 Desember 2012), h.16

BAB III
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga perbankan syariah. Bank ini berdiri pada tanggal 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Di resmikan oleh Presiden Jokowi dodo di Istana Negara, bank ini merupakan hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Mandiri Syariah dan BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia.[51]

Bank Syariah Indonesia mendapat izin dari OJK dengan Nomor SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberiah izin penggabungan PT Bank Syariah mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT BRIsyariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan izin usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai bank hasil penggabungan.

Adapun komposisi pemegang saham Bank Syariah Indonesia terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 25%. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI - Saham Syariah 2%, dan peblik 4%.

[51]https://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Syariah_Indonesia, pada hari Rabu, tanggal 17 Februari 2021, Pukul 21:45 WIB

Bank syariah indonesia KCP. Panorama kota bengkulu dulunya adalah Bri syariah karena terjadi penggabungan beberapa bank syariah yang di Bawah BUMN,maka bebrapa bank syariah di gabung menjadi satu termasuk Bank BRI Syariah panorama Kota Bengkulu yang kini menjadi Bank syariah indonesia KCP.panorama kota bengkulu..

B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu panorama

1. Visi

Menjadi top 10 Bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 tahun

2. Misi

1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia
2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia

C. Produk dan Operasional

1. Penghimpunan Dana (*Funding)*

1) Tabungan faedah Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Produk simpanan dari Bank Syariah Indonesia untuk nasabah perorangan yang menginginkan kemudahan transaksi keuangan sehari-hari. Tabungan ini menggunakan akad *wadiah yad dhamanah.*

Syarat membuka tabungan faedah yaitu :

a) e-KTP

b) NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) jika belum ada atau tidak ada diganti dengan surat pernyataan tidak memiliki NPWP.

Fasilitas dan keunggulan tabungan faedah yaitu :

a) Ringan setoran awal Rp 100.000,-
b) Gratis biaya administrasi bulanan
c) Gratis biaya kartu ATM Bulanan
d) Ringan biaya tarik tunai di seluruh jaringan ATM BSI, Bersama dan Prima
e) Ringan biaya transfer melalui jaringan ATM BSI, Bersama dan Prima
f) Ringan biaya Cek Saldo di jaringan ATM BSI, Bersama dan Prima
g) Ringan biaya debit di jaringan EDC BSI dan Prima.

2) Tabungan Haji Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Merupakan produk simpanan yang menggunakan akad bagi hasio sesuai prinsip syariah khusus bagi calon haji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan biaya perjalanan ibadah haji. Tabungan haji menggunakan akad *mudharabah mutlaqah.*

Syarat membuka tabungan haji yaitu :

a) Melampirkan foto copy KTP
b) Melampirkan foto copy NPWP

c) Memiliki produk Tabungan Faedah BSI iB sebagai rekening induk.

Fasilitas dan keunggulan tabunga haji yaitu :

a) Mendapat buku tabungan dan sertifikat asuransi
b) Gratis asuransi hingga Rp 750 juta

3) Tabungan Impian Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Merupakan produk simpanan berjangka dari BSI untuk nasabah perorangan yang dirancang untuk mewujudkan impian nasabahnya seperti kurban, pendidikan, liburan, belanja dengan terencana memakai mekanisme autodebit setoraran rutin tiap bulan. Tabungan impian menggunakan akad *mudharabah muthlaqah.*

Syarat dan ketentuan membuka tabungan impian yaitu :

a) Melampirkan foto copy KTP
b) Melampirkan foto copy NPWP
c) Memiliki tabungan faedah BSI iB sebagai rekening induk.

Fasilitas dan Keunggulan tabungan impian yaitu :

a) Mendapat buku tabungan dan sertifikat asuransi
b) Gratis asuransi hingga Rp 750 Juta

4) Simpanan Faedah Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Simpanan faedah merupakan simpanan dana pihak katiga dengan akad *mudharabah* dimana nasabah sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana,

dengan pembagian hasil usaha antara kedua belah pihak berdasarkan nisbah dan jangka waktu yang disepakati antara bank dan nasabah.

5) Simpanan Pelajar (SimPel) Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Simpanan pelajar iB merupakan tabungan untuk siswa yang diterbitkan secara nasional oleh bank-bank di indonesia dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik, dalam rangka edukasi dan inklusi keuangan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

Fasilitas dan keunggulan yaitu :

a) Setoran awal ringan
b) Biaya murah
c) Bebas biaya administrasi
d) Memperoleh kartu ATM
e) Gratis fitur faedah (Transaksi melalui ATM jaringan BSI, Prima, dan Bersama)
f) Memperoleh buku tabungan
g) Dapat diberikan bonus sesuai kebijakan bank
h) Rekening dapat diberikan fasilitas layanan autodebet berdasarkan *standing intruction*, pembayaran tagihan rutin, zakat/infaq/sedekah, *autosweep*, dan sebagainya.

6) Giro Faedah Mudharabah Bank Syariah Indoneisa iB

Giro faedah mudharabah merupakan simpanan investasi dana nasabah pada BSI dengan menggunakan *akad mudharabah mutlaqah* yang penarikannya dapat dilakukan sesuai kesepakatan dengan menggunakan cek, bilyet giro, sarana perintah pembayaran lainnya atau dengan pemindah bukuan.

Fasilitas dan Keunggulan giro faedah mudharabah yaitu :

a) Dapat bertransaksi di seluruh jaringan Kantor Cabang BSI secara online
b) Buku cek dan bilyet giro sebagai media penarikan
c) Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang diterima
d) Dapat diberikan layanan e-channel berupa Cash Management System *(*CMS).

7) Deposito Bank Syariah Indonesia iB

Deposito merupakan produk simpanan berjangka menggunakan akad *mudharabah muthaqah* sesuai prinsip syariah bagi nasabah perorangan maupun peusahaan yang memberikan keuntungan optimal.

Syarat dan ketentuan deposito yaitu :

a) Untuk nasabah perorangan, melampirkan fotocopy KTP dan melampirkan NPWP

b) Untuk nasabah non-perorangan, melampirkan dokumen sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Bank Syariah Indonesia (BSI)
c) Memiliki produk tabungan faedah BSI iB

Fasilitas dan keunggulan deposito Bank Syariah Indonesia iB yaitu :

a) Bagi hasil yang kompetitif
b) Dapat dilakukan pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang didapat ke rekening tabungan atau giro Bank Syariah Indonesia iB
c) Pemindahbukuan otomatis setiap bulan dari bagi hasil sesuai yang berlaku pada saat diperpajang
d) Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.

2. Penyaluran Dana (*Financing)*

1) Pembiayaan Kepemilikan Rumah Bank Syariah Indonesia (BSI) iB

Pembiayaan kepemilikan rumah Bank Syariah Indonesia(BSI) iB merupakan pembiayaan kepemilikan rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (*murabahah)* dimana pembayarannya secara angsuran dengan jumlah anggaran yang telah ditetapkan dimuka dan dibayar setiap bulan.

2) Pembiayaan Multi Guna Bank Syariah Indonesia (BSI)

Pembiayaan multiguna atau multijasa merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan konsumtif karyawan sesuai syariah dengan menggunakan anggunan utama berupa pendapatan gaji karyawan yang bersangkutan Pembiayaan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan khususnya karyawan dari perusahaan yang berkerjasama dengan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) dalam program kesejehtraan karyawan (*Employee Benefit Program),* dimana produk ini dipergunakan untuk berbagai keperluan karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3) Pembiayaan Kendaraan Bermotor Bank Syariah Indonesia(BSI) iB

Pembiayaan kendaraan bermotor diberikan kepada perorangan untuk memenuhi kendaraan dengan menggunakan prinsip jual beli (*Murabahah)* dimana pembayaran secara angsuran dengan jumlah angsuran yang telah ditetapkan dimuka dan dibayar setiap bulan.

4) Pembiayaan Umroh Bank Syariah Indonesia(BSI) iB

Pembiayaan umroh telah menjadikan salah satu produk yang cukup menjanjikan bagi bisnis bank. Akad yang digunakan dalam produk pembiayaan umroh BRIsyariah iB adalah akad jual beli manfaat / jasa (*ijarah Multijasa).*

5) Pembiayaan Mikro

Pembiayaan mikro berfokus pada aspek pembiayaan produktif. Pembiayaan ini disalurkan ke pengusaha-pengusaha mikro di pasar-pasar tradisional yang sebagian besar adalah pedagang sembako dan pakaian serta barang dagangan lainnya, yang masing-masing menyerap 75% dan 25% dari total pembiayaan mikro yang telah disalurkan. BRIsyariah memiliki tiga skema pembiayaan untuk melayani segmen mikro yaitu mikro 25 dengan plafond 5-25 juta, mikro 75 denag plafond 25-75 juta, dan mikro 200 dengan plafond 75-200 juta.

3. Pelayanan Jasa (*Service)*

Pelayanan jasa adalah layanan elektronik untuk memenuhi kebutuhan nasabah akan akan layanan melalui media elektronik untuk melakukan transaksi perbankan, selain yang tersedia di kantor cabang dan ATM. Contohnya adalah transfer dana antar rekening maupun antar bank, pembayaran tagihan, pembelian pulsa isi ulang atau pengecekan saldo dan mutasi rekening. Adapun produknya antara lain :

1) Kartu ATM dan Debit BSI iB

Kartu ATM dan Debit BSI adalah kartu khusus yang diberikan oleh BSI kepada pemilik rekening tersebut, pada saat kartu digunakan untuk bertransaksi

maka akan langsung mengurangi dana yang tersedia pada rekening.

2) *University / School Payment System (SPP)*

University atau School Payment System (SPP) merupakan sistem pembayaran (*Bill Payment)* sekolah atau universitas yang dibuatkan BRIsyariah untuk memudahkan siswa dan mahasiswa untuk melakukan pembayaran biaya pendidikan melalui layanan perbankan secara online.

3) *SMS Banking*

SMS Banking merupakan layanan informasi perbankan yang dapat diakses langsung melalui telepon seluler atau gadget dengan mengunakan media SMS (*Short Messages Service).*

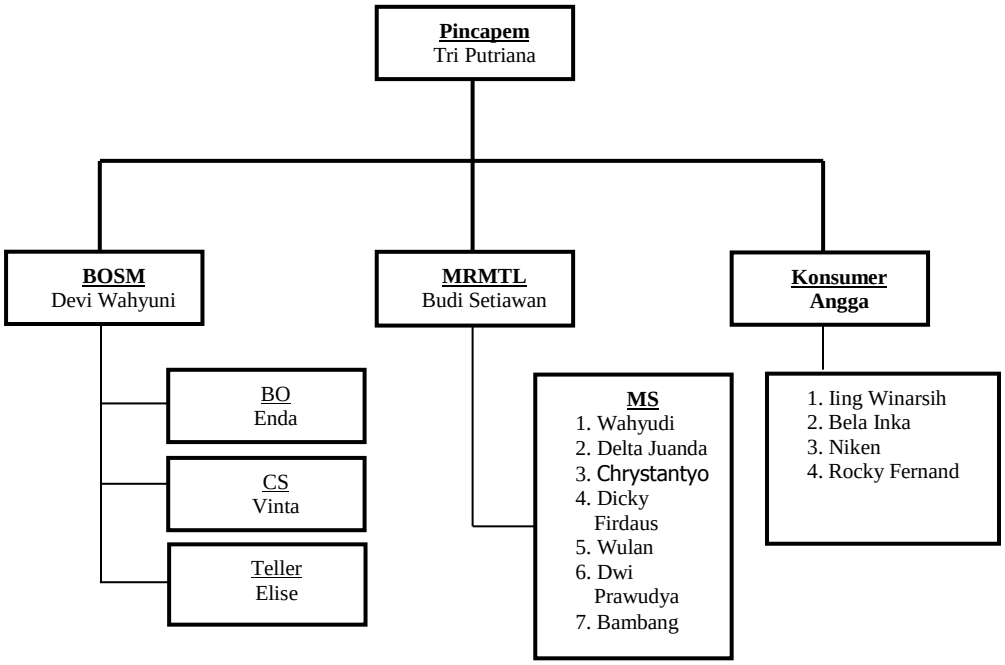
4) *Cash Management System* BSI iB

Cash Management System BSI iB merupakan sistem layanan elektronik yang menyediakan layanan berupa transaksi finansial, antara lain transfer antar rekening bank syariah indonesia atau rekening bank lain, payroll system pembayaran tagihan hingga sistem laporan pembayaran non finansial seperti informasi saldo, laporan histori transaksi, dan dowmload file sebagai media penyajian laporan keuangan.

D. Struktur Organisasi

Gambar 3.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama



Adapun tugas dari masing-masing struktur Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama adalah sebagai berikut :

1. **Pimpinan Cabang Pembantu (PINCAPEM)**

   Adapun tugasnya yaitu mengarahkan dan mengkoordinasikan rencana kerja anggaran di Kantor Cabang Pembantu (KCP), serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan serta mengkoordinasikan pelaporan untuk memastikan kesesuain pelaksanaan dengan rencana kerja anggaran yang telah ditetapkan.

2. ***Branch Operasional Supervisor*** **(BOS)**

   Branch Operasional Supervisor (BOS) berjumlah satu orang yang bertugas melakukan persetujuan atau otorisasi transaksi sesuai dengan kewenangan yang diberikan dan prosedur yang berlaku di BRIsyariah serta mengatur jalannya prosedur operasional. Adapun bagian-bagian yang dinaungi oleh BOS antara lain :

   1) Teller

   Teler berjumlah satu orang yang bertugas untuk melayani dan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab atas transaksi tunai dan non tunai yang prosesnya berdasarkan intruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang ditetapkan.

   2) *Customer Service* (CS)

   Customer Service berjumlah satu orang yang bertugas melayani nasabah dalam proses pembukuaan buku

tabungan serta memberikan informasi produk, layanan dan membantu untuk menyelesaikan keluahan permaslahan dari nasabah.

3) *Office Boy* (OB)

Office Boy berjumlah satu orang yang bertugas menjaga kebersihan kantor untuk kenyamanan karyawan dan nasabah serta membantu karyawan lain ketika dibutuhkan.

3. *Account Officer* (AO)

Account Officer berjumlam empat orang yang bertugas menyususn rencana dan melaksanakan kegiatan pemasaran serta prakarsa pembiayaan sesuai ketentuan yang berlaku dan sesuai kewenangan bidang tugasnya agar target ekspansi tercapai.

4. *Unit Head* (UH)

Unit Head (UH) berjumlah dua orang yaitu Unit Head Panorama dan Unit Head Pagar Dewa. UH bertugas merencanakan konsep untuk melampaui target yang ditetapkan, melakukan fungsi supervisi terhadap pencapaian dan kinerja *Account Office Mikro* (AOM), melakukan pelaporan atas hasil yang dicapai setiap hari, dan sebagainya. *Unit Head* (UH) membawahi beberapa Account Office Mikro (AOM).

1) *Account Office Mikro* (AOM)

   Account Office Mikro (AOM) bertugas melakukan pemasaran terhadap produk mikro baik itu mikro 25, 75, maupun 200 Ib.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Tranformasional yang Diterapkan Dibank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses perubahan seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawabyang justru nilai seperti ini yang sulit ditemui.

Pemimpin dikatakan pemimpin transformasional, menurut Bass (1990) dan Koh, (1995) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan karyawan.

Kepemimpinan transformasional mencakup empat komponen, yaitu, charisma, Intellectual stimulation, individual consideration, Inspiration Motivation. Charisma dapat didefinisikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikut dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Intellectual stimulation adalah sebuah proses diman para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap

masalah-masalah dam mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah.

Masalah dari perspektif yang baru individual consideration termasuk memberikan dukungan,membesarkan hati, dan memberi pengalaman – Pengalaman tentang pengalaman tentang pengembangan diri kepada pengikut. Inspirational Motivation merupakan salah satu dari perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi atau perusahan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi perusahaan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.

Gaya kepemimpinan transformasional, setelah dilakukan penelitian dapat menjelaskan bahwa pimpinan Cabang Pembantu (KCP) Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu Panorama. Gaya kepemimpinan transformasional pimpinan tersebut menjadi agen perubahan dalam Bank Syariah Indonsia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama, dengan gaya kepemimpinan transformasional yang di lakukan pemimpin mampu memotivasi bawahan, meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan. Pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya, mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif, memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Dengan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan

transformasional membawah perubahan dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu Panorama mempunyai kinerja yang baik.

Peneliti melakukan wawancara dengan Tri Putriana Sebagai Pincapem (Pimpinan cabang pembantu) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan kepemimpinan Tranformasional Seperti ; Charisma, *Intellectual Simulation, Individual consideration, Inspirationl motivation*.[52]

1. Charisma
   a. Keteladanan

      "Menurut saya, saya dapat menjadi teladan bagi para karyawan saya. Ya, saya akan menaati peraturan perusahaan. Contohnya seperti memakai pakaian formal seperti yang telah ditetapkan Perusahaan"

   b. Jujur

      "Ya, saya selalu berusaha untuk terbuka dan jujur terhadap para pegawai saya. Ya, tetapi sesuai dengan proporsi jabatan yang mereka punya."

   c. Berwibawa

      "Biasanya para karyawan akan menerima masukan yang saya berikan"

[52] Wawancara Kepada Tri putriana,Pincapem (Pimpinan Cabang Pembantu*)* Bank Syariah Indonesia Bengkulu Panorama, tanggal 21 Agustus 2021

d. Memiliki Semangat

"Ya, saya selalu bersemangat untuk melakukan tugas-tugas saya, walaupun sebenarnya cita-cita saya adalah untuk menjadi seorang guru. Saya selalu berpikir optimis bahwa saya dapat memimpin mereka menjadi lebih baik"

e. Memberikan Pujian

"Menurut saya itu penting. Ya, saya selalu memberikan pujian terhadap karyawan jika dia melakukan tugas dengan benar. Saya akan melakukan ketika kedua hal tersebut dilakukan"

f. Berekspresi

"Menurut saya, saya adalah orang yang ekspresif. Saya bukan tipe orang yang moody sehingga ketika ada masalah di rumah, saya tidak akan membawa suasana tersebut hingga ke perusahaan."

2. Intellectual Simulation

a. Inovatif

"Iya Saya berinovasi, karena inovasi itu sangat penting dalam perusaahn dan saya suka menciptakan ide-ide baru untuk perusahan."

b. Profesional

"Saya tidak melakukann, karena menurut saya masih besar peluang dan pasar yang saya raih dengan hanya memproduksi hidrogen."

c. Mengevaluasi Diri

"Setiap pagi diadakan berifing untuk memberikan pendapat atau masukan antara satu sama lain di perusahaan tidak terkecuali saya. Saya menerima pendapat dan masukan para pegawai mengenai gaya kepemimpinan saya. Ya, saya akan melakukannya jika hal tersebut membuat saya to be better person."

d. Mengembangkan Ide Baru

"Ya, saya mau menerima dan mengembangkan ide itu , jika hal tersebut baik dan menguntungkan perusahaan. Dan saya juga akan turut berpartisipasi dalam pengembangan ide baru tersebut."

e. Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan

"Saya mengizinkan Karyawan untuk berpendapat di dalam rapat. Jika keputusan yang akan saya buat dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan, saya akan meminta pendapat bagian *accounting* dan *financial*, tetapi keputusan tetap di tangan saya."

f. Kreatif

"Saya memikirkan hal itu, karena perusahaan juga butuh hal -hal unik supaya menarik nasabah untuk menabung di BSI."

3. Individual consideration

a. Toleransi

"Ya, saya akan memberikan toleransi terhadap karyawan. Jika kesalahan tersebut masih dapat diterima, saya akan memakluminya, tetapi jika diulangi lagi, saya akan menegurnya. Tetapi jika masih diabaikan, saya akan memberikan SP"

b. Adil

"Selama ini saya berusaha untuk bersikap adil kepada seluruh pegawai saya. Saya tidak pernah melihat mereka dari agama, ras, suku, jabatan mereka. saya memperlakukan mereka dengan sama."

c. Pemberdayaan karyawan

"Ya, saya mempercayai mereka. Karena mereka bukan orang-orang pilihan yang bisa kerja di BSI ini, saya percaya mereka dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik."

d. Demokratif

"Tidak. Para pegawai saya tidak memiliki hak untuk mengambil keputusan di perusahaan"

e. Partisipatif

"Ya, saya memberikan mereka kesempatan untuk berpendapat di dalam rapat".

f. Memberikan Penghargaan

"Ya, perusahaan memberi kok. Biasanya perusahaan akan memberikan bonus, kenaikan gaji, dan bahkan kenaikan jabatan jika dia telah lama bekerja dan tetap memberi performa yang baik."

4. Inspirational motivation

a. Memberikan Motivasi

"Ya, saya sering memberikan motivasi terhadap mereka jika mereka membutuhkannya. Setiap di akhir berifing pagi saya akan memberi motivasi kepada seluruh karyawan atau secara personal. Biasanya saya akan memberikan kata-kata penyemangat kepada mereka."

b. Percaya Diri

"Menurut saya, saya sudah cukup menginspirasi mereka. Cara yang saya

lakukan, yaitu dengan bertindak dan menunjukkan segala sesuatu yang baik."

c. Meningkatkan Optimisme

"Ya, karena rasa optimis akan meningkatkan kepercayaan diri dalam meyelesaikan segala sesuatunya dengan baik. Dengan memotivasi mereka agara mereka dapat berpikir optimis."

d. Memberikan Semangat Pada Kelompok

"Ya, saya akan memberikan motivasi untuk pegawai saya yang membutuhkan semangat dan dorongan. Saya akan memotivasinya dengan memberikan dukungan kepada mereka."

Untuk mengevaluasi Hasil Wawancara dengan Pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama Tentang penerapan gaya kepemimpinan Tranformasiona di Bank syariah Indonesia (BSI) Bengkulu Panorama Peneliti melakukan wawancara kepada beberpa karyawan Bank syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama:

Peneliti melakukan wawancara dengan Bella dwi inka CBS (*Consumer bisnis staf*) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan :

"Menurut saya, beliau dapat menjadi sosok untuk diteladani. Iya, sejauh ini pimpinan juga menaati peraturan yang ada di perusahaan. Iya, pemimpin

selalu terbuka terhadap para pegawainya. Iya, pegawai mengetahui masalah internal perusahaan sesuai kedudukan masing-masing. Sejauh ini, kita selalu menerima gagasan dari pimpinan. Iya, pemimpin selalu menunjukkan dirinya bersemangat dalam menajlankan tugas sebagai seorang pemimpin. Menurut saya, beliau optimis dapat membawa kita menjadi lebih baik. Iya,menurut saya penting. Iya pemimpin selalu melakukannya. Pemimpin akan melakukannya pada saat dua-duanya. Iya, pemimpin selalu ekspresif. Iya, pemimpin selalu tersenyum. Selalu membedakan masalah pribadi dengan perusahaan. Menurut saya pernah melakukan inovasi untuk perusahaan. Iya, pemimpin selalu melakukan tugasnya sesuai dengan *job desc*nya. Iya, pemimpin selalu memisahkan urusan pribadi dengan kantor. Setiap pagi mengadakan Berifing, dan jika kita memberi masukan kepada beliau, beliau akan menerimanya. Jika itu hal yang baik, pemimpin akan melakukan perbaikan tersebut. Iya, pemimpin mau menerima dan mengembangkannya jika hal tersebut baik dan memberi keuntungan untuk perusahaan. Iya, pimpinan juga ikut berpartisipasi. Iya, pemimpin memiliki hak untuk berpendapat. Pegawai tidak memiliki hak untuk mengambil keputusan. Sejauh ini

pernah untuk menarik minat nasabah, Iya, pemimpin akan mentoleransi kesalahan yang dibuat pegawai. Iya, jika kesalahan tersebut tidak fatal, pemimpin akan memakluminya. Tetapi jika kesalahan dilakukan lagi, maka pemimpin akan menegurnya. Dan jiak diabaikan akan aada SP. Iya, pemimpin memberlakukan kita secara adil. Pemimpin menganggap kita semua sama. Seperti contoh, beliau merupakan orang manna, dan ada salah satu pegawai yang orang manna juga, tetapi beliau tidak menajdikan pegawai tersebut seperti anak emas. Iya, pemimpin selalu mempercayai kita dalam mengerjakan tugasnya dan pemimpin selalu yakin kita dapat menyelesaikannya dengan baik. Tidak, pegawai tidak memiliki hak tersebut. Di dalam rapat, pegawai diberi kesempatan untuk memberikan pendapatnya Iya, pemimpin memberikan *reward* terhadap pegawai yang memiliki performa kerja yang baik. Pemimpin akan memberi bonus, kenaikan gaji, kenaikan jabatan bagi pegawai yang sudah lam bekerja dan selalu menunjukkan performa yang baik.

Peneliti melakukan wawancara dengan Decky Firdaus MS (*Micro staf*) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan :

“Bagi saya, beliau sudah dapat menjadi sosok yang dapat diteladani. Iya, pemimpin menaati peraturan yang ada di perusahaan. Iya, pemimpin sudah cukup terbuka terhadap para pegawainya. Iya, pegawai mengetahui masalah yang ada sesuai dengan jabatan yang dipunya. Kita selalu menerima gagasan dari pimpinan, karena gagsan tersebut baik. Iya, pemimpin selalu menunjukkan semangat bekerja di dalam perusahaan. Ya, saya yakin beliau optimis dapat membawa kita semua menjadi lebih baik. Menurut saya hal itu penting. Iya, pemimpin pernah memberikan pujian secara langsung. Pemimpin memberikan pujian pada saat dua-duanya terjadi. Iya, pemimpin ekspresif. Pemimpin tidak pernah terlihat seperti sedang memiliki masalah, beliau selalu tersenyum. Sejauh ini pimpinan pernah melakukan inovasi. Iya, pemimpin selau melakukannya. Iya, pemimpin selalubersikap profesional. Setiap pagi Berifing pegawai dengan pimpinna akan rapat. Jika kita ingin memberi masukan terhadap kepemimpinan beliau, maka beliau akan menerimanya dan jika dirasa itu baik maka beliau akan memperbaikinya. Iya, pemimpin mau menerima dan mengembangkannya juga asal hal tersebut dirasa masuk akal dan menguntungkan perusahaan.iya, pemimpin mau ikut

berpartisipasi. Iya, pemimpin memiliki hak untuk berpendapat. Jika hal tersebut berkaitan dengan keuangan perusahaan, biasanya pemimpin melibatkan divisi kami dalam perencanaan tetapi keputusan tetap ada di beliau. Pemimpin akan memmberi toleransi terhadap kesalahan yang dibuat. Tetapi kika hal itu diulangi lagi, pemimpin akan menegurnya, dan jika masih diabaikan, pemimpin akan memberi SP. Pemimpin selalu memperlakukan kita secara adi. Beliau selalu menganggap kita semua sama dan menghargai kita semua. Iya, beliau yakin kita dapat mengerjakan tugas dan menyelesaikannya dengan baik. Tidak, para pegawai tidak meiliki hak dalam pengambilan keputusan. Iya, para pegawai diberikan kesempatan untuk berpendapat. Iya, pimpinan akan memberikan penghargaan bagi pegawai yang kinerjanya bagus. Pemimpin akan memberikan bonus dan kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan bagi pegawai yang sudah lama kerja disini dengan kinerja yang selalu baik.

B. **Bentuk Motivasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama**

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja motivasi merupakan pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairhan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting untuk meningkatkan semangat Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama dan bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan tanpa adanya motivasi para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuanya tanpa Terkecuali Bank Syariah Indonesia (BSI).

Peneliti melakukan wawancara dengan Decky Firdaus MS (*Micro Staf*) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan:

> "Iya, pemimpin sering memberikan motivasi, seperti di akhir berifing pagi dengan kata-kata yang dapat menyemangati kita, sangat menginspirasi saya. Dengan cara beliau selalu bersikap profesional dan tegas. Bagi saya, beliau sudah sangat mampu untuk memimpin perusahaan. Beliau merupakan sosok pemimpin yang tegas, terbuka, selalu memotivasi Karyawan, dan disiplin. Biasanya beliau memotivasi kita agar kita selalu berpikir optimis dalam bekerja. pemimpin memberikan reward terhadap Karyawan yang memiliki performa kerja yang baik. Pemimpin akan memberi bonus, kenaikan gaji, kenaikan jabatan bagi pegawai yang sudah lama bekerja dan selalu menunjukkan performa yang baik."[53]

Peneliti melakukan wawancara dengan Chrysman Yulian MS (*Micro Staf*) di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan:

> "Iya, pemimpin sering memberikan motivasi, seperti di akhir berifing pagi dengan kata-kata yang dapat menyemangati kita, bagi saya sangat menginspirasi. Dengan cara beliau selalu bersikap profesional dan tegas. Bagi saya, beliau sudah sangat mengispirasi karyawan. dengan motivasi yang terkadang di

[53] Wawancara Kepada Dicky Firdaus, MS (*Micro Staf))* Bank Syariah Indonesia Bengkulu Panorama, tanggal 15 Agustus 2021

> tunjukan beliau dengan mencontohkan sikap-sikap motivasi yang sering beliau ucapkan. Beliau merupakan sosok pemimpin yang tegas, terbuka, selalu memotivasi Karyawan, dan disiplin. Biasanya beliau memotivasi kita agar kita selalu berpikir optimis dalam bekerja. pemimpin memberikan reward terhadap Karyawan yang memiliki performa kerja yang baik pimpinan akan memberikan penghargaan bagi pegawai yang kinerjanya bagus. Pemimpin akan memberikan bonus dan kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan bagi pegawai yang sudah lama kerja disini dengan kinerja yang selalu baik."[54]

Peneliti melakukan wawancara dengan Bella Dwi Inka CBS (*Consumer Bisnis Staf)* di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan:

> "Iya, jika kita sedang dalam keadaan yang kurang semangat dalam pekerjaan, beliau akan berbicara secara personal dan akan memberikan kita motivasi agar kembali bersemangat dalam bekerja,beliau juga mengispirasi agar selalu dekat dengan Allah , secara personal dengan kata-kata yang dapat memotivasi kita. Sudah cukup menginspirasi para Karyawan. Dengan profesional dan menghargai para Karyawan.

[54] Wawancara Kepada Chrysman Yulian, MS (*Micro Staf))* Bank Syariah Indonesia Bengkulu Panorama, tanggal 16 Agustus 2021

> dilihat dari pertumbuhan pendapatan yang semakin membaik. Beliau merupakan pemimpin yang baik. karena akan dapat mempengaruhi semangat kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya beliau akan memberikan kata-kata yang membuat kita dapat percaya diri dan optimis. beliau akan menyemangatinya. Beliau akan memnaggilnya secara personal dan memberikan dia motivasi."[55]

Peneliti melakukan wawancara dengan Kurniawan Security (BSI) KCP. Bengkulu Panorama iya menjelaskan:

> "Iya, pemimpin sering memberikan motivasi di akhir Berifing dan juga secara personal dengan kata-kata yang dapat memotivasi kita Sudah cukup menginspirasi para pegawai. Dengan profesional dan menghargai para pegawai. dilihat dari pertumbuhan pendapatan yang semakin membaik. Beliau merupakan pemimpin yang baik., karena akan dapat mempengaruhi semangat kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Biasanya beliau akan memberikan kata-kata yang membuat kita dapat percaya diri dan optimis. jika kita sedang dalam keadaan yang kurang semangat dalam pekerjaan, beliau akan berbicara

[55] Wawancara Kepada Bella dwi inka, CBR (*Consumer Bisnis Staf))* Bank Syariah Indonesia Bengkulu Panorama, tanggal 21Agustus 2021

secara personal dan akan memberikan kita motivasi agar kembali bersemangat dalam bekerja"[56]

[56] Wawancara Kepada Kurniawan, Sekurity Bank Syariah Indonesia Bengkulu Panorama, tanggal 25 Agustus 2021

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu Panorama), yaitu :

1. Gaya kepemimpinan transformasional Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama. Pimpinan tersebut menjadi agen perubahan dalam Bank Syariah Indonsia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama, pemimpin mampu memotivasi bawahan, meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan. Pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya, mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif, memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Dengan memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional membawah

perubahan dalam Bank Syariah Indonesia (BSI) bengkulu panorama mempunyai kinerja yang baik.

2. Bentuk motivasi yang diberikan oleh Pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP bengkulu panorama adalah memberikan penghargaan kepada Karyawan yang berprestasi, dan berkelakuan baik. Berkumpul dan evaluasi bersama Karyawan, memberikan kebebasan berpendapat, dan memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri.

B. Saran

1. Saran untuk pihak Bank Syariah Indonesia BSI) KCP bengkulu panorama, lebih intens lagi dalam memberikan arahan dan motivasi kerja bagi pegawai agar terwujud lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.
2. Saran Untuk pihak akademis dapat memberikan *kontribusi* dan penerapan tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja.
3. Saran untuk peniliti selanjutnya karena penelitian ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan sebuah perusahaan, maka harus menyiapkan bahan penelitian dengan sebaik-baiknya serta melakukan komunikasi secara intens dengan pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M. *Kepemimpinan dan Motivasi Keraja.* Yogyakarta: Teras. 2010

Arikunto, Suharsimi, *Metode Penelitian Pendekatan Suatu Praktek,* (Jakarta: Rinika Cipta, 2012.

Antonio, Muhammad Syafi'i,Bank Syariah dari Teori ke Praktik,Cet. XI;Jakarta: Gema Insani Press dan Tazkia Cendekia,

Bangin,Wilson. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga,2012.

Cahyadi, Budi. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadapa Kinerja Karyawan Dalam Persepektif Islam,"* Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, 3 (Januari, 2019).

Chang William, *Metode Penulisan Ilmiah (Teknik Penulisan Esai Tesis, Skripsi, Disertasi Untuk Mahasiswa*) Jakarta: Erlangga, 2014

Desky, H "*Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah*

Dapartemen Agama RI. 2025. *Al-Qur'an dan Terjemahanya*. Bandung:CV Penerbit Diponegoro,2005

Dubrin Andrew J, *The complete Ideals Leadership ed.2* . Jakarta: Prenada Media, 2005.

Fajrin Qodriani Istiqomah, heru susilo. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan*

Harahap Sunarji. *"Penagaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*," Jurnal Human Falah, III (Jui- Desember 2016).

Kismono Gugup, *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: BPFE ,2001.

Lexy, moeleong. *Metodologi penelitian kualitatif, Bandung : Rosadakarya, 2010.*

Maimunah."*Kepemimpinan Dalam Persepektif Islam,"* Jurnal Al-Afkar, 5 (April, 2017).

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," Jurnal Administrasi Bisnis, 61 (Agustus, 2018).

Mustofiah Siti. *"Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani Semarang*." Universitas Islam Negri Walisongo Semarang: Ekonomi Islam. 2015

Marselius Sampe Tondok dan Rita Andaria, tt, "*Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan"*,Jurnal PSYCHE, I (April, 2019)

Makan Ayam Lepas Lhoksumawe". Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 8 (Pebruari ,2014).

Nurgilang Siti Yayu, Ahmad Mulyadi kosim, Hilman Hakiem*"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kryawan Dalam Persepektif Islamn"*Jurnal Nisbah,(2018).

Nurhayati Tati, "*Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja* "Jurnal Edueksos , I (Juli - Desember ,2012).

Notoatmodjo Soekidjo , *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005

Pratama, Aditya, Maulana. *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan DImediasi oleh Motivasi Kerja."* Uin Maulana Malik Ibrahim Malang : Manajemen.2019.

Rahmad Kurniawan, "*Urgensi Bekerja Dalam Alquran"* Jurnal Transformatif , 3 (April, 2019)

Raharjo Dawam,*Islam dan Tranformasi Sosial Ekonomi*. Jakarta: LSAF,1999

Sugiyono.*Metode Penelitian Menejemen*. Bandung: Alfabeta. 2018.

Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.2016.

Sutisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada nada Media Group, 2012.

Wijayanti, Wahyu, Dwi. *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja."* Universitas Negri Semarang : Manajemen. 2012.

Wijono, S *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenada media Group, 2018.

Yuniarsih, Tjutju., Swantno. *Manajemen Sumbr Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.2016

L

A

M

P

I

R

A

N

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : RIANJULIA SUTRA
NIM : 1711140061
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : 8 (delapan)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. **Judul 1***: Analisis Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Studi Kasus Bank Muamalat KC. Kota Bengkulu)

   Latar Belakang Masalah**: (Lampirkan)

   Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

2. **Judul 2***: Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Persepektif Islam (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kcp. Panorama Kota Bengkulu)

   Latar Belakang Masalah**: (Lampirkan)

   Rumusan Masalah***: (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

   Catatan ..... Bisa dilanjutkan judul 2 .....

   .....

   Pengelola Perpustakaan

   27/4-21

   Ayu Yuningsih, M.E.K

2. **Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir**

   Catatan ..... OK. Lanjutkan .....

   .....

   Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

   H. Makmur, Lc.,MA
   NIDN.2004107601

IV. Judul Yang Disahkan

.....

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

.....

Bengkulu,.....

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen

Desi Isnaini, MA
Nip.197412022006042001

Mahasiswa

RianJulia Sutra
1711140061

* Jelas, spesifik, tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata
**Minimal 5 (lima) paragraf berisi ide atau gagasan yang mengungkapkan masalah penelitian (kesenjangan antara ideal/teori dan praktek/pelaksanaannya)
***Jelas, spesifik dan tidak ambigu

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Rabu, 02 Juni 2021
Nama Mahasiswa : RianJulia Sutra
NIM : 1711140061
Jurusan/Prodi : Perbankan Syari'ah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Persepektif Islam (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)	RianJulia Sutra	H.Makmur, Lc.,MA

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RianJulia Sutra
NIM : 1711140061
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	Judul	⇒Ditambahkan dengan kata Dalam.
2	Latar belakang	⇒Pendapat para ahli tentang bank Syariah
3	Pengetihan	⇒Diperbaiki dan lihat buku panduan yang dikeluarkan FEBI
4	Penelitian terdahulu	⇒Perbedaan dan Persamaan

Bengkulu,02 Juni 2021
Penyeminar,

H. Makmur, Lc.,MA
NIDN. 2004107601

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi yang berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)" yang disusun oleh :

Nama : Rianjulia Sutra

NIM : 1711140061

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 02 Juni 2021

Dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran tim penyeminar. Oleh karena itu sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.

Bengkulu,04 Juni 2021 M
Jumadil Ula 1442 H

Mengetahui,

Ketua Prodi Perbankan Syariah	**Penyeminar**
Yosy Arisandy, MM	**H. Makmur, Lc., MA**
NIP. 19850801201403200l	**NIDN. 2004107601**

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu" yang disusun oleh :

Nama : RianJulia Sutra

Nim : 1711140061

Prodi : Perbankan Syari'ah

Fulkultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sudah di perbaiki sesuai arahan tim pembimbing selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, 27 Juli 2021 M
1441 H

Pembimbing I

Dra,Fatimah Yunus,MA
NIP. 197904162007012020

Pembimbing II

H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 2004107601

Mengetahui
Ketua Program Studi

Yosy Arisandy, MM
NIP. 198508012014032001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0828/In.11/ F.IV/PP.00.9/06/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1 N A M A : Dra. Fatimah Yunus, M. A.
NIP. : 19630319200032003
Tugas : Pembimbing I

2. N A M A : H. Makmur, Lc., M. A.
NIDN. : 2004107601
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : Rianjulia Sutra
NIM : 1711140061
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Analisis Gaya Kepemmpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)**
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 8 Juni 2021
Dekan,

Asnaini

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

27 Juli 2021

Nomor : 1083/In.11/F.IV/PP.00.9/07/2021
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-
Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2020/2021, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama	:	Rianjulia Sutra
NIM	:	1711140061
Jurusan/Prodi	:	Ekonomi Islam/Perbankan syariah
Semester	:	Delapan (VIII)
Waktu Penelitian	:	Tanggal 28 Juli s.d 28 Agustus 2021
Judul Skripsi	:	Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)
Tempat Penelitian	:	Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I

Nurul Hak

Dokum.
didistri.

PEMERINTAH KOTA BENGKULU

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801

BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 803 /B.Kesbangpol/2021

Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 1083/In.11/F.IV/PP.00.9/07/2021 tanggal 27 Juli 2021 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama	:	RIANJULIA SUTRA
NPM	:	1711140061
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Prodi / Fakultas	:	Perbankan syariah/Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian	:	Analisis Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dalam Meningkatkn Motivasi Kerja Dalam Persefektif Islam (Studi Bank syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu)
Tempat Penelitian	:	Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Panorama Kota Bengkulu
Waktu Penelitian	:	2 s/d 25 Agustus 2021
Penanggung Jawab	:	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Dengan Ketentuan :

1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 30 Juli 2021

a.n. WALIKOTA BENGKULU
Plt. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu

Dra. PENNY FAHRIANNY
Pembina TK.I
NIP. 196709041986112001

Dokumen ini telah diregistrasi, dicap dan ditanda tangani oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bengkulu dan didistribusikan melalui Email kepada Pemohon untuk dicetak secara mandiri, serta dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : RianJulia Sutra

NIM : 1711140061

Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama

---

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSEPEKTIF ISLAM

(Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)

A. Kepemimpinan Tranformasional

a. Charisma

1. Apakah anda dapat menjadi teladan untuk bawahan anda ?
2. Apakah anda selalu jujut terhadap karyawan?
3. Apabila anda memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah karyawan anda mudah menerimanya?
4. Apakah anda selalu bersemangat dalam menjalankan tugas anda sebagai seorang pemimpin?
5. Menurut anda ,Apakah memberikan pujian kepada karyawan itu penting?
6. Apakah anda termasuk orang yang ekspresif?

b. Intellectual stimulation

1. Apakah anda melaukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?

2. Apakah andah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc anda?
3. Seberapa sering anda meluangkan waktu bersama karyawan untuk mengevaluasi kepemimpinan anda?
4. Apakah anda mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam perusahaan?
5. Apakah karyawan memiliki hak untuk berpendapat?
6. Apakah anda memikirkan hal-hal unik untuk peusahaan anda?

c. Individual consideration

1. Apakah anda memberikan toleransi terhadap karyawan yang melakukan kesalahan?
2. Apakah anda melakukan karyawan secara adil tanpa membeda-bedakan?
3. Apakah anda mempercayai karyawan sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?
4. Apakah karyawan mempunyai hak suara dalam pengambilan keputusan?
5. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?
6. Apakah pihak bank memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi?

d. Inspirational motivation

1. Apakah anda sering memberikan motivasi terhadap keryawan?
2. Banyak yang mengatakan bahwa perempuan dianggap kurang mampu dalam memimpin,menurut anda sebagai seorang perempuan mampukah anda memimpin BSI KCP. Bengkulu pnorama untuk mencapai tujuan?
3. Menurut anda, pakah penting bila karyawan memiliki rasa optimis dalam bekerja?
4. Apakah anda memberikan semangat pada karyawan yang kurang produktif?

B. Motivasi kerja

1. Apakah pimpinan selalau bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pimpinan?
2. Menurut anda apakah pimpinan memberikan pujian terhadap karyawan itu pentng?
3. Seberapa sering pimpinan meluangkan waktu bersama karyawan untuk mengevaluasi kepemimpinannya?
4. Apakah perusahan memberikan penghargaan terhdap karyawan yang berprestasi?
5. Apakah pimpinan sering memberikan motivasi terhadap keryawan?
6. Apakah pimpinan sudah menjadi inspirasi untuk bawahan?
7. Apakah pimpina memberikan motivasi kepada karyawan yang kurang produktif?

Bengkulu, 27 Juli 2021 M
1442 H

Penulis

RIANJULIA SUTRA
NIM. 1711140061

Mengetahui

Pembimbing I

Dra.Fatimah Yunus,MA
NIP. 197904162007012020

Pembimbing II

H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 2004107601

BSI BANK SYARIAH INDONESIA

SURAT KETERANGAN

NO : 294/BSI/KCP-BKL-PNR/8/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: RianJulia Sutra
NIM	: 1711140061
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Bank Syariah Indonesia KCP Bengkulu Panorama selama 3 minggu, terhitung dari tanggal 02 Agustus s/d 25 Agustus 2021 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **"Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)".**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu

Pada tanggal : 30 Agustus 2021 M
21 Muharram 1443 H

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk

KCP Bengkulu Panorama

Devi Wahyuni

Branch Operation Service Manager

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RianJulia Sutra Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1711140061 Pembimbing I : Dr. Fatimah Yunus, M.A
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	26 Juli 2021	BAB I-III	Pakai pedoman FEBI, Acc Penelitian	
2.	1 Oktober 2021	BAB I	Pedoman penelitian di baca, metode penelitian di penelitian.	
3.	6 Oktober 2021	BAB IV	Hasil penelitian (h. 51), yang dilakukan pihak BSI hilangkan.	
4	13 Oktober 2021	BAB V	Kesimpulan pakai jawaban penelitian Kualitatif ,baca penelitian sesuai teknisnya.	
5	21 Oktober 2021		ACC	

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekis

Dr. Desi Isnaini, M.A
NIP. 197412022006042001

Bengkulu, 8/12-2021
Pembimbing I

Dr. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 19630319200032003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276, 51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RianJulia Sutra Program Studi : Perbankan Syariah
NIM : 1711140061 Pembimbing II : H. Makmur, Lc., M.A
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dalam Persepektif Islam (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bengkulu Panorama)

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1.	6 Juli 2021	BAB I	Latar belakang, ditambah pendapat para ahli tentang bank syariah	
2.	8 Juli 2021	BAB II	Perbaiki penulisan lihat di pedoman skripsi,tulis ayat dan terjemahanya	
3	13 Juli 2021	BAB III	Gambaran umum objek penelitian	
4	26 Juli 2021	BAB III	Sejarah bank syariah indonesia ditambah	
5	7 Sept 2021	BAB VI	Hasil Penelitian ditambah	
6	14 sept 2021	BAB V	Kesimpulan Di tambah	
7	21 sept 2021		ACC	

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekis

Dr. Desi Isnaini, M.A
NIP. 197412022006042001

Bengkulu,
Pembimbing II

H. Makmur, Lc., M.A
NIDN. 2004107601

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 0209/SKBP-FEBI/12/2021

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama	:	Rianjulia Sutra
NIM	:	1711140061
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Jenis Tugas Akhir	:	Skripsi
Judul Tugas Akhir	:	**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DALAM PERSEPEKTIF ISLAM (Studi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP. Bengkulu Panorama)**

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 29 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 27 Desember 2021
Ketua/Plt. Wakil Dekan 1

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar 1.

Poto penelitian di depan BSI bengkulu panorama

Gambar 2

Wawancara peneliti dengan ibu Tri Putriana (Pincapm)

Gambar 3

Wawancara peneliti dengan Chrysnan Yulian MS (Micro Staf)

Gambar 4

Wawancara peneliti dengan Decky Firdaus MS (Micro Staf)

Gambar 5

Wawancara peneliti dengan ibu Bella Dwi Inka CBS (Consumer Bisnis Staf)

Gambar 6

Wawancara peneliti dengan pak kurniawan (Sekurity)