



# JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN  
MUHAMMADIYAH ACEH

---

**VOLUME 13**  
**NOMOR 2**

**EDISI JULI - DESEMBER 2023**  
**HALAMAN 85 - 183**



P-ISSN : 2088 - 0588  
E-ISSN : 2716 - 5094

Published By: Department of Management  
Faculty Of Economics  
University of Muhammadiyah Aceh



[http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/  
jimma/index](http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index)



[jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

**JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**  
**Volume 13, Nomor 2, Desember 2023**

**Pembina**

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggungjawab**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Editor in Chief**

Suryani Murad, S.E., M.Si

**Board of Editors**

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D  
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si  
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

**Board of Reviewers**

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M  
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA  
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M  
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D  
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M  
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

**Board of Assistant**

Devi Kumala, S.Si., M.T  
Riwanul Nasron, S.T., M.T

**Penerbit**

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh  
E-mail: [jurnal.jimma@unmuha.ac.id](mailto:jurnal.jimma@unmuha.ac.id)

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 13 dan Nomor 2 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2023

Pengelola

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 15 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

## DAFTAR ISI

<b>DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...</b>	<b>i</b>
<b>PENGANTAR REDAKSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN PENULISAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>1. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI</b>	
<i>Frendy Wibowo, Chandra Wisnu Utomo &amp; Adik Aditya .....</i>	<b>85-97</b>
<b>2. TINJAUAN LOYALITAS MEREK PADA JASA PERBANKAN LUAR NEGERI (STUDI KASUS PADA MAYBANK DI KOTA BANDA ACEH)</b>	
<i>Yusniar .....</i>	<b>98-106</b>
<b>3. PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN RUMAH DI PT. BERJAYA ABADI KITA</b>	
<i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng &amp; Ikkal Ramzani .....</i>	<b>107-117</b>
<b>4. KEBIJAKAN MAKING INDONESIA 4.0 DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG KOMPETEN</b>	
<i>Ismaya Indri Astuti &amp; Titi Stiawati.....</i>	<b>118-126</b>
<b>5. PENGARUH LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO (STUDI PADA KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO, KECAMATAN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN)</b>	
<i>Fitra Akbar Lianto, Husni Ainurridho, Kristina Esmeralda &amp; Vicky F Sanjaya.....</i>	<b>127-137</b>
<b>6. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN CABANG KEUTAPANG, ACEH BESAR</b>	
<i>Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto &amp; Muhammad Fadhil .....</i>	<b>138-145</b>
<b>7. PENGARUH BRAND AMBASSADOR, KUALITAS PRODUK DAN PORTOFOLIO PRODUK TERHADAP TINGKAT PENJUALAN (STUDI PADA SKINCARE MS GLOW DI KABUPATEN LAMONGAN)</b>	
<i>Mesra Surya Ariefin, Mu'ah, Masram &amp; Melin Fitriana .....</i>	<b>146-156</b>
<b>8. KONSEP PEMIMPIN DALAM ISLAM UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK BSI CABANG SURAKARTA</b>	
<i>Chandra Wisnu Utomo, Frendy Wibowo, Hapsari Dyah Herdiany &amp; Dela Puspitasari.....</i>	<b>157-165</b>
<b>9. EKSPLORASI E-GOVERNANCE: MENJAWAB TANTANGAN IMPLEMENTASI E- COMMERCE ERA VUCA DI INDONESIA</b>	
<i>Ismaya Indri Astuti, Alya Nurayu Sulisman &amp; Sri Ropika Dana Br Tarigan.....</i>	<b>166-176</b>
<b>10. ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, Tbk CABANG BANDA ACEH</b>	
<i>Febyolla Presilawati, Yuslaidar Yusuf &amp; Farhatun Naura .....</i>	<b>177-183</b>

**KONSEP PEMIMPIN DALAM ISLAM UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
DI BANK BSI CABANG SURAKARTA**

***THE CONCEPT OF LEADERSHIP IN ISLAM TO INCREASE WORK MOTIVATION  
AT BSI BANK, SURAKARTA BRANCH***

**Chandra Wisnu Utomo<sup>1\*</sup>, Frendy Wibowo<sup>2</sup>, Hapsari Dyah Herdiany<sup>3</sup>, Dela Puspitasari<sup>4</sup>**

<sup>1,2,4</sup> Fakultas Bisnis & Ekonomi, Universitas 'Aisyiyah Surakarta

<sup>3</sup> Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

\*e-mail korespondensi: [chandrautomo@aiska-university.ac.id](mailto:chandrautomo@aiska-university.ac.id)

**Abstrak**

Kepemimpinan adalah masalah hubungan dan pengaruh antara pemimpin dan mereka yang dipimpin. Kepemimpinan ini muncul dan berkembang sebagai hasil interaksi otomatis antara pemimpin dan individu yang dipimpin (ada hubungan antar-pribadi). Kepemimpinan ini dapat berfungsi atas dasar kekuatan kepemimpinan untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin adalah bagaimana jika ada satu kelompok atau satu organisasi yang mampu menghasilkan dari tujuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang mampu menghasilkan motivasi tinggi dan kinerja optimal serta sesuai dengan tujuan bank syariah kemudian mensejahterakan karyawannya. Dalam upaya mencari kebenaran, penelitian ini menggunakan tipe data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka yang baik langsung diekstraksi dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Cabang Surakarta. Sedangkan sampel yang digunakan adalah 50 responden Karyawan Bank Syariah Cabang Surakarta.

Kata kunci: Kepemimpinan Islam; Motivasi

**Abstract**

*Leadership is a matter of relationship and influence between leaders and those who are led. This leadership emerges and develops as a result of automatic interactions between leaders and individuals who are led (there are inter-personal relationships). This leadership can function on the basis of leadership power to invite, influence and move others to do something for the achievement of a certain goal. Thus, the leader is what if there is one group or one organization that is able to produce from the goals of the organization itself. Human resources that are capable of producing high motivation and optimal performance and in accordance with the goals of Islamic banks then prosper their employees. In an effort to find the truth, this study uses quantitative and qualitative data types. Quantitative data is data that is presented in the form of numbers that are either directly extracted from research results or data processing results. The population in this study were employees of the Surakarta Branch of Islamic Banks. While the sample used was 50 respondents to the Employees of the Surakarta Branch of the Sharia Bank.*

**Keywords:** *Islamic Leadership; Motivation*

## PENDAHULUAN

Perkembangan Bank Syariah di Surakarta mengalami peningkatan yang pesat sehingga dalam rentang waktu yang tidak terlalu lama mengalami kenaikan nasabah secara signifikan. Bank Syariah tersebut dapat eksis keberadaannya tentunya didukung manajemen yang bagus dari berbagai pihak di lingkungan Bank Islam dan yang paling utama adalah manajerial dari pemimpin Bank tersebut sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis. Pola kepemimpinan spiritual yang sekarang banyak digunakan di perusahaan-perusahaan telah terbukti mampu membentuk manajemen yang handal dan bermakna, begitu pula di Bank-bank Islam. Bank Islam dengan misi utama melaksanakan maqasid syari'ah tentunya menghajatkan adanya pola kepemimpinan yang benar-benar handal berdasarkan Alquran dan Hadis diharapkan akan berdampak kepada motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan sehingga tercapai kesejahteraan karyawan Bank Islam tersebut. Salah satu masalah yang dihadapi oleh beberapa perbankan Syariah maupun non syariah adalah banyaknya sumber daya manusia yang belum memiliki spesifikasi yang sesuai atau masih rendahnya kualitas yang dihadapi oleh pra pekerja (Suherman, 2019).

Dalam aspek sumber daya manusia, aspek yang unggul dan produktif adalah hal sangat menentukan seseorang dalam meningkatkan kinerja, sehingga pekerjaan dan tujuan dari organisasi tersebut nanti akan tercapai dengan mudah. tujuan bank Islam kemudian mensejahterakan karyawannya. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang wajib dimiliki oleh Bank Islam dan merupakan komponen pembangunan yang sangat tangguh apabila digerakkan secara tepat. Agar tersedia SDM yang handal maka memerlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai. Sebaliknya sumber daya manusia pulalah yang mungkin menjadi perusak dalam perusahaan apabila tidak diperlakukan secara baik (Sondang P.Siagian, 1996:55). Di Indonesia, perkembangan Bank Islam mendapat dorongan yang kuat dari berbagai elemen masyarakat yang menghendaki adanya lembaga keuangan atau sistem perbankan alternatif yang dapat menyediakan layanan fasilitas keuangan dan perbankan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta keyakinan agamanya (Dewi & Sudaryanto, 2020). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Bank Indonesia (BI) bahwa perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga mememuni prinsip-prinsip syariah.

Demi mewujudkan Bank Islam yang sehat dan dinamis pada kinerjanya maka diperlukan pemimpin yang mempunyai andil besar dalam menentukan arah menghadapi perubahan. Robbins (2001: 94) mengatakan bahwa jika karyawan merasa mendapatkan perilaku yang baik dari perusahaan maka mereka akan membalas kebaikan dengan cara bekerja melebihi yang diwajibkan dan bersedia membantu teman kerja lainnya untuk kepentingan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif dalam kehidupan organisasional (Iriawan, 2020). Teori kepemimpinan telah berkembang saat ini dalam memperbaiki krisis kepemimpinan akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya ethical malaise dan ethical crisis (Darmawan, 2006:34). Manusia pada dasarnya terdiri dari unsur material dan spiritual. Dimensi spiritual mendorong manusia untuk memahami dan menginternalisasi sifat-sifat Tuhan, menjalani kehidupan sesuai dengan petunjuk-Nya dengan tujuan memperoleh keridhaan-Nya (Afiah, 2020). Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, bila ia tidak suka, maka akan berusaha

menghilangkan, meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh di dalam diri seseorang. Hamalik mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua komponen, yaitu komponen dari dalam dan komponen luar. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu tuntutan utama bagi organisasi perusahaan agar kelangsungan hidup dan operasionalnya dapat terjamin. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat esensial, karena melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi kerja secara individual akan memunculkan sikap kerja yang berbeda-beda. Motivasi kerja yang didasari dengan nilai-nilai spiritual Islam akan menumbuhkan sikap kerja yang baik dan produktif, akibatnya akan mampu meningkatkan produktifitas. Dalam hal ini konsep kepemimpinan secara islam nantinya mampu untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dalam lingkup budaya kerja di perbankan Syariah terutama di Bank Syariah Surakarta. adanya pola kepemimpinan yang benar-benar handal berdasarkan Alquran dan Hadis diharapkan akan berdampak kepada motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan sehingga tercapai kesejahteraan karyawan Bank Islam tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership atau dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah, imarah, zi'amah, wilayah, dan imamah'. Secara etimologi kepemimpinan berarti gaya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin itu sendiri, sedangkan secara terminologi ada beberapa definisi mengenai kepemimpinan. Menurut (Sirajuddin, 2018) bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk membujuk orang lain agar dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk mentransformasikan potensi yang terpendam menjadi kenyataan.

Kepemimpinan menurut (Daniyanti et al., 2018) adalah proses upaya pengarahan yang dipengaruhi aktifitas berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok, sedangkan kepemimpinan menurut Robbins (2000:12) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan tertentu. Suatu organisasi kepemimpinan mempunyai lima unsur yaitu adanya tujuan yang menggerakkan manusia, adanya sekelompok orang, adanya pemimpin yang mengarahkan dan memberikan pengaruh kepada manusia, adanya sistem dan mekanisme kepemimpinan serta adanya visi dan misi (Amin, 2019).

Pengertian kepemimpinan dalam perspektif Islam menurut (Anjani et al., 2021) dibagi menjadi dua yaitu pengertian spiritual Islam dan pengertian empiris. Pertama, kepemimpinan menurut pengertian spiritual Islam ialah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah yang telah diberitahukan-Nya melalui Nabi Muhamad Saw. Kedua, kepemimpinan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan sosialitas. Hal ini dapat diidentifikasi sebagai berikut (Nawawi, 1993: 20):

- a. Dalam kepemimpinan selalu berhadapan dua belah pihak. Pihak pertama disebut pemimpin dan pihak lainnya adalah orang-orang yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan gejala yang berlangsung sebagai interaksi antar manusia di kelompoknya.

- b. Kepemimpinan sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.

## **Teori Kepemimpinan**

### **1. Studi-studi Michigan.**

Mengidentifikasi hubungan antara perilaku pimpinan, proses kelompok dan ukuran-ukuran kinerja kelompok. Penelitian yang diringkas oleh Likert (1967 :13) menyimpulkan bahwa ada tiga perilaku kepemimpinan: a) Task-oriented Behavior para manajer efektif yang berorientasi ke tugas hasil penelitian sama dengan Studi Michigan pada initiating spincture dan OHIO State; b). Relationship oriented Behavior, hasil penelitiannya manajer yang efektif lebih penuh perhatian (considerate) mendukung dan membantu para bawahan; c) Partisipatif dengan Likert manajer menggunakan secara ekstensif supervisi, di mana penelitian dari University Of Michigan mengatakan bahwa partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan cenderung akan menghasilkan kepuasan dan kinerja lebih tinggi.

### **2. Study-study OHIO State.**

Penelitian tentang perilaku kepemimpinan bahwa karakter kepemimpinan paling sedikit "Moderat consideration" artinya bahwa konsiderat itu mendukung dan memperhatikan bawahan.

### **3. Teori Path Goal.**

Hasil penelitian tentang kepemimpinan menjelaskan bagaimana perilaku kepemimpinan mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan tergantung kepada aspek-aspek situasi karakteristik tugas dan karakteristik bawahan. Menurut Davis (2001:42) didefinisikan empat perilaku kepemimpinan yaitu Supportive Leadership, Directive Leadership, Partisipatif Leadership Achievement Leadership.

## **B. Gaya Kepemimpinan Islam**

Gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda tergantung pada karakter dan watak para pemimpin, tujuan dan jenis organisasi yang dipimpin, tuntutan situasi sosial yang dipimpin dan lain sebagainya. Adapun gaya kepemimpinan secara umum dapat dikelompokkan menjadi lima (Zainudin dan Mustaqim, 2005 :12) :

1. Paternalistik yaitu gaya kepemimpinan selalu menganggap yang dipimpin tidak pernah dewasa. Oleh karena itu pemimpin jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi, inisiatif dan mengambil keputusan.
2. Otokratis yaitu gaya kepemimpinan dengan memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, sehingga hanya kemauannya sajalah yang harus berlangsung dan kurang mau memperhatikan kritik dari bawahannya.
3. Militeristik yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan model militer dan biasanya perintah pemimpin harus ditaati secara mutlak.
4. Kharismatik yaitu gaya kepemimpinan dengan lebih menonjolkan pada figur pemimpinnya, biasanya punya banyak pengikut dan mereka mau bekerja apa saja yang diperintahkan.
5. Demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang pemimpinnya berusaha mensinkronkan antara kepentingan dan tujuan organisasi.

Dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai, Allah Swt berfirman dalam surat An-Nuur/24 ayat 55 yang berbunyi:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Wa`ada Allāhu Al-Ladzīna ‘Āmanū Minkum Wa `Amilū Ash- SHālihāti Layastakhlifannahum Fī Al-’Arđi Kamā Astakhlafa Al- Ladzīna Min Qablihim Wa Layumakkinanna Lahum Dīnahumu Al-Ladzī Artadā Lahum Wa Layubaddilannahum Min Ba`di Khawfihim ‘Amnān Ya`budūnanī Lā Yushrikūna Bī Shay`āan Wa Man Kafara Ba`da Dzālika Fa`ulā`ika Humu Al-Fāsiqūn(a)

“Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh- sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan aku. dan Barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik.”

### C. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang muncul baik dari dalam diri maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Widjaja,1986: 12). Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Abrori & Muali, 2020), sedangkan menurut (Indrawan, 2015) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan menurut Winardi motivasi berhubungan dengan ide, gerakan, dan apabila kita menyatakan secara amat sederhana, maka sebuah ”motif” merupakan sesuatu yang ”mendorong” atau ”menggerakkan” seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Nurpati, 2020).

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori hirarki kebutuhan dari moslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Al defer, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

1. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregar. Hasil pemikiran (Mariana, 2021) dituangkannya dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregar ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggungjawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “manusia Y”.

- Motivasi menurut (Hasibuan & Prastowo, 2019) disebutnya sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

## ANALISIS

Uji instrumen dalam penelitian ini diuji cobakan pada 50 responden dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji Reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Pada tabel 1 memperlihatkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian berdasarkan nilai Cronbach’s Alpha.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha
Kepemimpinan	0,823
Motivasi	0,734
Kinerja	0,755

Uji validitas pada setiap item pernyataan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, dengan jumlah sampel = 50, maka 50 – 2 = 48, diperoleh r tabel 0,3610. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan adalah valid.

## Uji Regresi Linear Berganda

Pada pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh pengelolaan keuangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Surakarta. Pengolahan data menggunakan SPSS menghasilkan:

$$Y = -6,445 + 0,376X_1 + 0,923X_2 + e$$

Pada pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Pengujian hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,445	4,058		-1,648	,102
Kepemimpinan	,376	,054	,357	6,475	,000
Motivasi	,923	,129	,463	7,121	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table (1,6560), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Surakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun pada penelitian ini diterima.

## PEMBAHASAN

### Konsep Kepemimpinan islam terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pemahaman kepemimpinan islam terhadap kinerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan secara islam diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan bank Syariah surakarta surakarta semakin meningkat. kepemimpinan menurut pengertian spiritual Islam ialah kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Allah, baik dilakukan secara bersama-sama maupun perseorangan, dengan kata lain kepemimpinan adalah kemampuan mewujudkan semua kehendak Allah yang telah diberitahukan-Nya melalui Nabi Muhamad SAW. Kedua, kepemimpinan menurut pengertian empiris adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia dalam kehidupan suatu masyarakat sebagai usaha mewujudkan kebersamaan sosialitas. Dalam Islam, kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata Amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam.

Kepemimpinan dalam konsep al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya. Kepemimpinan diidentikkan pula dengan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini adalah, Pertama; kepemimpinan melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut. Kedua; kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang. Ketiga; adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya (Maimunah, 2017)

### Motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya apabila motivasi semakin baik, maka meningkatkan kinerja. motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan dan menurut Winardi motivasi berhubungan dengan ide, gerakan, dan apabila kita menyatakan secara amat sederhana, maka sebuah” motif” merupakan sesuatu yang ”mendorong” atau ”menggerakkan” seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kemudian menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi menurut syahyuti (2010:93) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Yusuf (2019: 499) pada umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi karena mereka melihat hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan, dan/atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika seorang menginginkan individu yang bermotivasi tinggi, ia harus melakukan hal yang diperlukan untuk memperkuat hubungan tersebut.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konsep kepemimpinan dalam islam berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja.
2. Penelitian ini selanjutnya diharapkan untuk menambah variasi variable agar penelitian kedepan lebih menunjukkan atau menguatkan factor dari konsep kepemimpinan dalam islam untuk meningkatkan motivasi kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah responden dari berbagai kalangan agar variasi jawaban dapat lebih baik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah metode agar hasil yang dicapai lebih akurat.

## REFERENSI

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 1–16. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa>
- Afiah, N. (2020). *View of GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.pdf*.
- Amin, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Islam*. 2(2).
- Anjani, S. R., . H. S., Amalya, N. T., . E. M., & . I. N. (2021). Manajemen Kewirausahaan Dan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 98. <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v2i2.p98-114.11655>
- Daniyanti, E. S., Murdani, A. P., & Rubiyanti, S. (2018). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan: Studi Kasus Puskesmas Kalibarukulon, Banyuwangi. *Ikesma*, 14(1), 19. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v14i1.10402>

- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), 26–50. <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2714>
- Indrawan, J. (2015). Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan Dalam Alih Teknologi: Sebuah Upaya Meningkatkan Kualitas Sdm Pertahanan Indonesia Leadership Based on Empowerment in Transfer of Technology: an Effort To Increase the Quality of Indonesian Defense Human Resources. *Jurnal Pertahanan Dan Belanegara*, 5(1), 63.
- Iriawan, H. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor. *Sosio E-Kons*, 12(02), 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6232>
- Mariana, D. (2021). The Influence of Principal Leadership on the Effectiveness of Driving Schools in Improving the Quality of Education. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(20), 10228–10233. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2606>
- Nurpati, B. (2020). Meningkatkan Efektivitas Kerja Melalui Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Di Kelurahan Duren Jaya Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 35.
- Sirajuddin. (2018). Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Catatan Sipil Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 135–141.
- Suherman, U. D. (2019). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*.