GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU MAJENANG

LAPORAN TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Oleh:

ANNISA OCTAVIANI

NIM: 1323206014

PROGRAM DIPLOMA III

MANAJEMEN PERBANKAN SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PURWOKERTO

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Tugas Akhir ini merupakan karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memenuhi gelar Ahli Madya (A.Md) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

Purwokerto, 15 Mei 2016

METERAI TEMPEL
B541DADF143994113
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Annisa Octaviani

NIM. 1323206014

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

IAIN PURWOKERTO

PENGESAHAN

Tugas Akhir berjudul

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP MAJENANG

Yang disusun oleh Saudara/i **ANNISA OCTAVIANI** NIM.**1323206014** Program Studi **D-III Manajemen Perbankan Syariah**, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 28 Juli 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Ahli Madya** dalam **Ilmu Perbankan Syariah** oleh **Sidang Dewan Penguji Tugas Akhir**.

Ketua Sidang/Penguji	Sekretaris Sidang/Penguji
Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag	Sofia Yustiani Suryandari, M.Si
NIP. 19730921 200212 1 004	NIP. 19780716 200901 2 006

Pembimbing/Penguji

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM
NIP. 19680403 199403 1 004

Purwokerto, Agustus 2016
Mengetahui/Mengesahkan
Dekan,

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.
NIP. 19680403 199403 1 004

MOTTO HIDUP

Senyum adalah sebuah cara sederhana untuk menikmati hidup.

IAIN PURWOKERTO

PERSEMBAHAN

Dalam perjalanan hidup penulis, penulis tidak pernah bisa hidup sendiri, penulis selalu butuh kawan untuk mengisi kekosongan dalam kehidupan yang fana ini, baik suka maupun duka selalu bersama. Sebagai bentuk rasa terimakasih penulis kepada mereka semua, penulis hanya sanggup untuk mempersembahkan sebuah karya sederhana ini. Karya tulis ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak (Sudaryono) dan Ibu (Yunani Murti Andriani, Spd) tercinta yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, dorongan, kasih sayang dan pengorbanan yang tidak ternilai agar seluruh anaknya menuntut ilmu setinggi mungkin.
2. Kakak dan adik yang selalu memberikan sumber kekuatan penulis untuk segera menyelesaikan laporan tugas akhir ini, terutama Mba Adelina Damayanti, Spd.
3. Seluruh keluarga besar khususnya Herry Suprasetyo dan Althof Hanif Prasetyo yang selalu memberikan segala dukungan dan semangat yang diberikan selama penulisan laporan tugas akhir ini.
4. Untuk Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktunya membimbing dan membagikan ilmunya hingga terselesaikannya Laporan Tugas Akhir ini dan tak lupa seluruh Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membagikan ilmunya kepada penulis.
5. Teman-teman D III MPS-B Angkatan 2013 yang selalu membuat suasana kelas yang menyenangkan dan terimakasih atas segala kebaikan kalian

IAIN PURWOKERTO

semua dan semoga kekeluargaan kita selalu terhubung hingga sampe kapanpun.

6. Serta pembaca sekalian.

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmahtullahi Wabarakaatuhu.

Alhamdulillahirabil'alamin. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas karunia serta rahmat-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini yang berjudul Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Tak lupa pula sholawat dan salam selalu senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat hingga akhir zaman.

Laporan Tugas Akhir ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto untuk program D III Manajemen Perbankan Syariah. Penulis menyadari bahwa penelitian untuk penulisan Laporan Tugas Akhir ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat berjasa dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini.

IAIN PURWOKERTO

Oleh sebab itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag. selaku Rektor IAIN Purwokerto,

2. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto dan selaku Dosen Pembimbing Laporan Tugas Akhir,
3. Chandra Warsito, S.TP.,M.Si selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Binis Islam,
4. Yoiz Shofwa Shafrani, SP.,M.Si. selaku Ketua Program Diploma III Manajemen Perbankan Syari'ah,
5. Dzurrotun Nafisah, S.Ag, M.S.I. selaku Pembimbing Akademik Program Diploma III Manajemen Perbankan Syariah angkatan 2013.
6. Marfan Nuryanto, selaku Pemimpin Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang,
7. Retno Kusuma Astuti, selaku Pembimbing Lapangan dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang,
8. Segenap karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang yang selalu memberikan pengarahan selama Praktik Kerja,
9. Seluruh Dosen IAIN Purwokerto atas ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan,
10. Kedua Orang tua dan keluarga tercinta atas semangat dan dukungannya baik spiritual maupun materiil,
11. Sahabat dan teman-teman D III MPS angkatan 2013 yang telah memberikan semangat, dukungan, saran dan keceriaan selama 3 tahun ini,
12. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.

IAIN PURWOKERTO

Sangat besar harapan, tulisan, ide, gagasan dan apa yang telah penulis buat dan dokumentasikan dalam bentuk karya tulis Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat menjadi khasanah ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan Laporan Tugas Akhir ini masih sangat jauh dari kesempurnaa, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dari pembaca yang budiman untuk menuju proses kesempurnaan.

Akhir kata, semoga dukungan, dorongan, bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga balasan Allah SWT yang lebih baik senantiasa tercurah untuk kita semua.

Amin Ya Rabbal 'Alamin…..

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuhu

Purwokerto, 11Maret 2016

IAIN PURWO

Annisa Octaviani

NIM. 1323206014

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

LEMBAR PENGESAHAN iii

MOTTO HIDUP iv

PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir 7

C. Metode Penulisan Laporan Tugas Akhir 8

1. Jenis Penelitian 8

2. Lokasi dan Waktu Penelitian 8

3. Teknik Pengumpulan Data 9

4. Metode Analisis Data 11

D. Sistematika Pembahasan 12

BAB II LANDASAN TEORI

IAIN PURWOKERTO

A. Kerangka Teori 14
1. Tinjauan Mengenai Kepemimpinan 14
a. Definisi Kepemimpinan 14
b. Fungsi Kepemimpinan 17
c. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan 18
d. Model Kepemimpinan 20
e. Tipe Kepemimpinan 22
f. Gaya Kepemimpinan 24
2. Tinjauan Mengenai Motivasi 28
a. Definisi Motivasi 28
b. Teori-Teori Motivasi 30
c. Faktor-Faktor Motivasi 32
d. Teknik Memberikan Motivasi 34
B. Penelitian Terdahulu 37

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri KCP Majenang 39
1. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Majenang 39
2. Visi Misi & Motto Bank Syariah Mandiri 40
3. Struktur Organisasi BSM KCP Majenang 41
4. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri KCP Majenang 49
a. Produk Penghimpun Dana 49
b. Produk Penyaluran Dana 56
c. Jasa-jasa Lainnya 57

IAIN PURWOKERTO

B. Pembahasan..... 59

1. Gaya Kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang 59

2. Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang..... 64

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 68

B. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

IAIN PURWOKERTO

GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU MAJENANG

Annisa Octaviani
NIM. 1323206014

E-mail:Annisaoctaviani04@gmail.com
Program D III Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang merupakan salah satu lembaga keuangan syariah dengan prinsip syariah yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 60, Desa Sindangsari, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Jawa Tengah.

Penyusunan Laporan Tugas Akhir ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dengan pemimpin dan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yakni laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberikan gambaran penyajian laporan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang meliputi: *Walk the Talk* (memberikan contoh), lebih memberikan motivasi kepada karyawan, mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota, lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain.

Sedangkan Motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang meliputi: *Coaching* (pembinaan), memberikan alat-alat untuk memotivasi, menyediakan kebutuhan karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi.

IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bank syariah di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya bank-bank dan lain-lainnya yang berlandaskan syariah. Dalam persaingan ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaannya melalui karyawannya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab suatu bank syariah tidak dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas. Menurut Maharany Reza, etika kerja yang menjadi dasar dan daya dorong profesionalisme perbankan harus dibangun dan terus dikembangan serta menjadi bagian penting dalam mendukung usaha perbankan. Kepercayaan orang untuk menyimpan dan meminjamkan uang maupun memanfaatkan jasa perbankan lainnya sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan mereka pada bank.[1]

IAIN PURWOKERTO

Teori manajemen modern menekankan pentingnya perilaku manajerial dalam melaksanakan tugasnya, perilaku tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Baik buruknya layanan manajerial ditentukan oleh perilaku manajerial. Puas atau tidaknya konsumen, pelanggan, nasabah atau klien tergantung pada pemberian pelayanan. Inilah sebabnya budaya organisasi

[1] Maharany Reza, *"Peranan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Etos Kerja Bank Mencapai Tujuan dalam Keberhasilan Usahanya, pengalaman Bank Duta'*. Makalah seminar Perbankan.STEKPI, Jakarta,15 Juni 1996.

merupakan bagian bidang manajemen yang mendapat perhatian khususnya dari para peneliti manajemen.[2]

Manajemen dalam melakukan tugasnya memiliki beberapa fungsi utama, yaitu fungsi perencanaan, fungsi pegendalian, fungsi pengorganisasian. Fungsi perencanaan menekankan tanggungjawab manajemen untuk membuat rencana masa mendatang bagi perusahaan yang kemudian akan rinci lagi menjadi suatu anggaran perusahaan. Fungsi pengendalian merupakan suatu fungsi untuk memastikan bahwa unit atau bagian perusahaan melakukan kegiatan sesuai perencanaan dan memastikan bahwa tujuan dalam perusahaan tercapai. Fungsi pengorganisasian yang menyangkup fungsi pengarahan dan memotivasikan yang mengatur agar manajemen mendapat mengorganisasi unit-unit dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.[3]

Dalam fungsi pengorganisasian pemimpin harus mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan benar. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antuasias.[4]Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan, kebangaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu.

IAIN PURWOKERTO

[2]Erni R Ernawan, *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 191.

[3]Wirawan E.D.Radianto, *Sistem Pengendalian Internal Dalam Organisasi BPR* (Yogyakarta ,2004), hlm. 12.

[4]Fatul Aminudin Aziz,, *Manajmen Dalam Perspektif Islam* (Cilacap: Pustaka El Bayan, 2012), hlm. 38.

Menurut Haryadi dalam bukunya Kepemimpinan dengan Hati Nurani, gaya kepemimpinan ada beberapa perilakunya meliputi: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Militeristik.[5]

Hal ini juga yang dilakukan oleh Marfan Nuryanto, sebagai pemimpin di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang yang fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut. Setiap individu mempunyai tingkat kebutuhan, keinginan, dan keahlian berbeda-beda. Dengan melakukan pendekatan pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggungjawab dengan efektif.[6] Salah satu gaya kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang yaitu *Walk the Talk* (Memberikan contoh). Pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu memberi contoh yang baik untuk semua karyawan. Karena pemimpin adalah panutan dari para karyawan. Jika pemimpin baik maka karyawan akan meniru perilaku pemimpin, sebaliknya jika pemimpin tidak baik maka karyawan akan meniru perilaku pemimpin yang tidak baik.

IAIN PURWOKERTO

Secara umum, seorang pemimpin memiliki tanggungjawab ganda dalam hal otoritas, tanggungjawab, dan akuntabilitas. Pertama bertanggungjawab kepada Tuhan. Dan kedua bertanggungjawab kepada atasannya atau yang memilih/mengangkatnya. Prinsip kepemimpinan Islam dapat dilihat sebagai berikut:

---

[5] Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*, (Jaksel: Tugu Publisher, 2012), hlm 129.

[6] Wawancara dengan Marfan Nuryanto, Pimpinan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, tanggal 27 Januari 2016.

1. Prinsip Amanah (Tanggung Jawab)

   Nabi Muhammad SAW mengancam pemimpin yang menyelewengkan jabatannya, mengkhianati amanah rakyatnya dengan ancaman yang berat. Kepemimpinan merupakan amanah. Ini bisa dilihat dari dua segi. Pertama, karena kepemimpinan adalah perintah Allah dengan segala konsekuensinya berupa kewajiban dan hak. Kedua, kepemimpinan merupakan amanah dari orang yang dipimpin kepada pemimpin.

2. Prinsip Pengabdian (Pelayanan)

   Pemahaman paling fatal bagi seorang pemimpin dalam pandangan umum adalah menjadi pemimpin memiliki hak untuk mengatur dan memaksa orang lain serta memiliki hak untuk dihormati dan ditakuti. Pemimpin dalam segala tindakannya harus bersedia merendahkan diri dan memiliki kewajiban melayani orang lain. Kepemimpinan bukan untuk memanfaatkan oranglain untuk melayani kepentingannya, melainkan harus membuka mata untuk membantu dan menolong orang lain. Melayani memiliki arti memberikan sesuatu jasa dalam bentuk lain secara ikhlas kepada oranglain.[7]

IAIN PURWOKERTO

Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Motivasi berpengaruhnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Motivasi yang akan diberikan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-

[7]Fatul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam* , hlm. 45.

betul terjadi keselarasan motif antara pemimpin dan karyawan tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaannya kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak bekerja secara efektif dan maksimal untuk mengembangkan perusahaan kedepannya.

Dalam rangka pembentukan sikap mental dan sikap sosial yang dilandasi semangat di kalangan karyawan dan pengusaha, maka sangat diperlukan keterbukaan dan kejujuran antara kedua belah pihak yang berpedoman kepada falsafah Tri Dharma yang dapat iklim: merasa ikut memiliki, merasa ikut bertanggung jawab, selalu mawas diri antara pihak karyawan dan pengusaha yang timbul suatu kebutuhan dan bukan merupakan sesuatu yang dipaksakan. Untuk itu maka perlu disusun tuntunan motivasi, displin dan etika kerja di lingkungan perusahaan.[8]

Motivasi berasal dari kata lain "MOVERE" yang berarti "DORONG-AN atau DAYA PENGGERAK". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.[9]

IAIN PURWOKERTO

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak

[8]Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm 133.

[9]Malayu S.P.Hasibuan *Organisasi & Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hlm 92.

mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki.[10]

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memotivasi sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.[11]

John R. Hook dalam bukunya menjelaskan teori motivasi, antara lain sebagai berikut: Teori McGregor (Teori X dan Y), Teori Frederick Herzberg (kebersihan lingkungan dan motivasi) dan Teori Abraham Maslow (hirarki kebutuhan).[12]

Hal ini menarik penulis memilih Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang sebagai tempat penelitian. Untuk diharapkan penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dengan mudah mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mengenalkan perbankan berbasis syariah dengan bekerja sama dengan institusi atau perguruan tinggi di Indonesia, maka dari itu penulis tertarik untuk melalukan penelitian dengan judul "GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG PEMBANTU MAJENANG"

IAIN PURWOKERTO

[10] *Ibid*, hlm 93.
[11] *Ibid*, hlm 93.
[12] John R.Hook, *Memotivasi Karyawan* (Yogyakarta: TUGU, 2006), hlm 84.

B. Maksud dan Tujuan Penulisan Tugas Akhir

1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

2. Tujuan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian program studi D III Manajemen Perbankan Syari'ah IAIN Purwokerto serta untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

b. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai masukan yang bermanfaat di dalam pertimbangan kebijakan perbankan terutama untuk memilih gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat membuktikan apakah penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam praktik di lapangan sesuai dengan teori yang mereka pelajari.

d. Bagi Pembaca

Menambah informasi dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

C. Metode Penulisan Laporan Tugas Akhir

Penelitian merupakan salah satu hal penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan sekaligus sebagai bagian yang penting dalam pengembangan peradaban manusia. Tanpa penelitian suatu ilmu tidak akan pernah berkembang, tidak ada satu Negara maju dan berhasil dalam pengembangan tanpa melibatkan banyak kegiatan bidang penelitian.[13]

Adapun metode penelitian yang relevan dengan penelitian ini dan sebagai acuan untuk menentukan tahapan-tahapan dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

   Metode penelitian Tugas Akhir ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah salah satu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.[14] Dalam hal ini penulis menyusun dan menjelaskan data-data yang telah penulis dapatkan dari observasi di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, kemudian dianalisis.

IAIN PURWOKERTO

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

   a. Lokasi Penelitian

      Lokasi penelitian bersamaan dengan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Program Diploma Tiga (DIII) MPS dilaksanakan di Bank SyariahMandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang yang beralamat di Jl Diponegoro No 103 Majenang, Jawa Tengah.

---

[13]V.WiratnaSujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PustakaBaru Press, 2004),hlm. 1
[14]Surakhmadi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: Aneka, 1999), hlm. 8.

b. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian juga bersamaan dengan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) Program Diploma Tiga (D III) MPS dimulai pada hari Senin, tanggal 04 Januari 2016 sampai dengan hari Jumat, tanggal 05 Februari 2016.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data (primer) untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting diperoleh dalam metode ilmiah. Data yang digunakan harus cukup valid untuk digunakan.[15]

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data, namun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan penelitian, untuk membantu mengeri perilaku manusia dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.[16]

Observasi yang penulis lakukan disini yaitu dengan melakukan observasi secara langsung terhadap kegiatan operasional yang ada di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang lebih

IAIN PURWOKERTO

[15]Moehtar Daniel, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi: Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan* (Jakarta: Bumi Aksara,2005), hlm. 133.

[16]V.Winarta Sujarweni,*Metodologi Penelitian*, hlm. 6.

khususnya di bagian pimpinan dan karyawan sesuai tema judul Laporan Tugas Akhir yang penulis ambil. Penulis akan mengadakan observasi langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dengan terjun langsung ke Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi dengan obyek yang diteliti yang mengetahui persoalan dari obyek yang diteliti. Dengan pengertian lain, wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan data dengan mengadakan tatap muka secara langsung antara orang yang bertugas mengumpulkan data dengan orang yang menjadi objek penelitian.

Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan sasarannya adalah pemimpin dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

IAIN PURWOKERTO

c. Dokumentasi

Analisis dokumentasi lebih mengarah kepada bukti konkret. Dengan instrument ini kita diajukan untuk menganalisis dari dokumen yang dapat mendukung penelitian kita. Data dokumenter memuat apa dan kapan suatu kejadian atau transaksi serta siapa yang terlihat pada suatu kejadian.

Adapun sumber-sumber dokumentasi tersebut berasal dari dokumen yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang, seperti arsip-arsip, formulir-formulir dokumen dan sebagainya. Selain meminta dokumen-dokumen langsung dari bank, penulis juga mengambil dari beberapa referensi buku, browsing internet dan lain sebagainya. Dari semua dokumen di atas berfungsi untuk mendukung informasi-informasi yang diperlukan atau ditambah referensi penyusunan Tugas Akhir ini.

4. Metode Analisis Data

Dalam Menganalisa data penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif, suatu teknik analisis data dimana penulis merupakan mempaparkan semua data dari hasil pengamatan kemudian menganalisisnya dengan berpedoman kepada sumber – sumber tertulis sebagai berikut :

Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subyek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subyek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis.[17].

Dengan Metode ini penelitian akan mendeskripsikan gambaran umum Bank Syariah Mandiri KCP Majenang dan sistem oprasionalnya.

IAIN PURWOKERTO

[17]Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* cet.VI (Yogyakarta : Pustaka pelajar,2007), hlm. 126.

D. Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah pemahaman isi Tugas akhir ini, maka sistematika pembahasan penulisan sebagai berikut ini :

Bab I Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang masalah pengambilan judul gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, dengan membahas permasalahan yang ada hubungannya dan kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang tersebut. Dalam bab ini juga membahas tentang tujuan dan kegunaan penelitian, teknik pengumpulan data, lokasi dan waktu penelitian serta sistematika pembahasannya.

Bab II Landasan Teori, menguraikan tentang Gaya Kepemimpinan yang meliputi: definisi kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, prinsip-prinsip kepemimpinan, model kepemimpinan, tipe kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Motivasi meliputi: definisi motivasi, teori motivasi, faktor-faktor motivasi di bank syariah. Serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan implementasi gaya kepempinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

IAIN PURWOKERTO

Bab III Hasil dan Pembahasan, untuk hasil berisi mengenai gambaran umum Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, meliputi sejarah singkat berdirinya Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, tujuan, visi dan misi, struktur organisasi, sistem operasional dan produk-produk yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang. Serta menjelaskan tentang gaya kepemimpinan dan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

Bab IV Penutup, berisi tentang kesimpulan pembahasan dan saran-saran yang dijadikan sebagai sumbangan pemikiran guna memecahkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

IAIN PURWOKERTO

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan mengenai Kepemimpinan

   a. Definisi:

Pemimpin: seseorang yang karena kedudukan atau jabatannya, kewibawaannya memegang kendali atas suatu kelompok, unit, organisasi, kemudian merangkaikan atau menetapkan dan menjalankan suatu kegiatan, kebijakan, aktivitas, tujuan kelompok, unit, organisasi tersebut dengan kinerja yang baik dan diharapkan mencapai hasil yang positif.

Kepemimpinan: suatu pengetahuan cabang dari ilmu administrasi (bagian ilmu-ilmu sosial) dan dikategorikan sebagai ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan manusia dengan manusia. Hal ini terutama berkaitan dengan hubungan yang mempengaruhi (dari pimpinan), kepatuhan dan ketaatan (dari bawahan terhadap atasannya), karena kewibawaan, kekuatan dan pola pikir serta sikap-tindak yang menjadi panutan pimpinannya.[35]

IAIN PURWOKERTO

Tentang arti kepemimpinan, beberapa di antara ahli menyatakan:

1) Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan pembuat keputusan (Dubin, 1951)

[35] Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*, hlm 13.

2) Kepemimpinan adalah langkah pertama yang hasilnya berupa pola interaksi kelompok yang konsisten dan bertujuan menyelesaikan problem-problem yang saling berkaitan (Humphill, 1954)
3) Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan (Stogdill 1948).[36]

Berikut beberapa penerapan kepemimpinan:

1) Memimpin Diri Sendiri (*Self Leadership*)

Untuk menjadi seorang pemimpin, tidak hanya mampu memimpin orang lain, tetapi juga bisa memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu. Seseorang tidak mungkin bisa memimpin orang lain jika dia tidak mampu memimpin dirinya sendiri. Memang banyak pemimpin hebat bagi orang lain, tetapi hidupnya sendiri berantakan. Seseorang yang memiliki kecerdasan hakiki tinggi pasti bisa memahami tanggung jawab profesinya, bersedia yang dipilihnya, serta berkomitmen untuk mempersembahkan prestasi terbaiknya.

IAIN PURWOKERTO

2) Memimpin Orang Lain (*Team Leadership*)

Dalam konteks kekinian kita, jenis kepemimpinan yang paling relevan adalah menjadi pemimpin bagi orang-orang yang berada di bawah tanggung jawab professional kita sebagai seorang atasan. Ciri seorang pemimpin kelompok kelompok yang memiliki kecerdasan hakiki yang tinggi tercemin dalam kemampuannya untuk memahami

[36]*Ibid*, hlm 14.

apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaan untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta komitmennya untuk membawa setiap bawahan yang dipimpinnya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tetinggi.

3) Memimpin Organisasi (*Organization Leadership*)

Dalam konteks dunia kerja, ambisi itu terkait dengan jabatan struktual. Fakta menunjukan bahwa orang-orang yang menduduki jabatan structural tinggi mempunyai kekuatan dan keleluasaan yang jauh lebih besar untuk member manfaat kepada orang banyak. Maka, mulai sekarang jadilah orang yang berambisi menduduki jabatan tinggi, tetapi pastikan saat meraihnya anda melakukan cara-cara yang penuh. Ciri seorang pemimpin organisasi yang memiliki kecerdasan hakiki yang tinggi terlihat dalam kemampuan nya untuk memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk meleburkan dirinya dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial yang dipikulnya, serta komitmennya yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas sosialnya, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.[37]

IAIN PURWOKERTO

[37]Dadang Kadarusman, *Natural Intelligence Leadership* (Depok: Raih Asa Sukses 2012). hlm 175.

b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan menekankan pada usaha mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain melalui kepengikutan. Kepengikutan di sini bermakna pemimpin dan anggota menjadi satu visi, misi dan tujuan sehingga anggota menjadi lebih mampu melakukan tugas-tugas nya, berorientasi pada masa depan, dan berorientasi pada tuntutan perubahan.

Menurut James M. Kouzes (1995) dan David Johnson/ Frank P. Johnson (1997) mengemukakan beberapa fungsi kepemimpinan dalam memaksimumkan efektivitas organisasi adalah:

1) Menantang proses dan status quo:

Kecuali Allah Yang Maha Tinggi, di dunia ini semuanya mengalami perubahan. Filosof Aristoteles mengatakan bahwa semua mengalir. Persaingan bisnis berubah, ilmu dan teknologi pun berubah sehingga perlu diberi respon secara cepat dan tepat. Untuk itu kita harus melakukan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, proses dan metode pelaksanaan tugas yang lebih baik dan efektif melalui inovasi dan kreativitas.

IAIN PURWOKERTO

Dalam organisasi atau kelompok pada satu pihak, sering kali terdapat kelompok status quo yaitu adanya sekelompok orang tetap berkeinginan untuk mempertahankan pola-pola lama, di pihak lain, tuntutan untuk perubahan dibutuhkan dalam berbagai aspek, misalnya

pola kerja, sikap, dan keahlian. Oleh karena itu, pemimpin harus berjuang untuk mempengaruhi perubahan dengan cara yang benar.[38]

2) Menyamakan visi bersama

Kesamaan visi, misi dan tujuan sangat diperlukan dalam mengarahkan perilaku semua anggota. Dalam kaitan ini menjadi tugas pemimpin untuk dapat membangun visi yang dipahami semua anggota, sehingga mereka menjadi *commit* terhadap visi tersebut.[39]

3) Memberdayakan anggota melalui tim kerja yang kooperatif

Hal ini dapat dilakukan dengan cara menstrukturkan organisasi secara hati-hati sehingga tercipta *positive interdependence, face to face, promotive interaction, individual accountability, social skill, dan group processing.*[40]

4) Memberikan contoh

Sebagai konsep kepemimpinan Kihajardewantoro dimana menjadi pemimpin harus bisa dicontoh perilakunya dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.[41]

IAIN PURWOKERTO

5) Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis dan keahlian interpersonal.

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses

---

[38] Badeni,.*Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta 2014), hlm. 130.
[39]*Ibid*, hlm 131.
[40]*Ibid*, hlm 132.
[41]*Ibid*, hlm 132.

kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilaksanakan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah:

1) Kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh seni dan proses pengaruh-mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut.
2) Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
3) Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.
4) Pemimpin bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada ditengah-tengah bawahannya sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.
5) Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.

IAIN PURWOKERTO

6) Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.[42]

d. Model Kepemimpinan

1) Pendekatan Sifat

Penelitian para ahli ilmu jiwa dalam menjelaskan fenomena bahwa hanya sedikit orang yang mampu menjadi pemimpin dibanding sekian banyak yang menjadi pengikut, mengantarkan pada anggapan bahwa pemimpin mempunyai beberapa ciri unggul yang tidak dipunyai oleh para pengikutnya. Pengamatan awal menunjukan bahwa sebagian besar pemimpin mempunyai ciri-ciri fisik yang menonjol seperti ukuran badan lebih tinggi dan besar, lebih cerdas, dan lebih percaya diri. Karakteristik itulah yang mengantarkan seorang pemimpin untuk mau atau dipaksa mau menerima tanggung jawab yang lebih besar yang merupakan satu dari beberapa syarat menjadi pemimpin.[43]

IAIN PURWOKERTO

Koontz (1980; 665) mengikhtisarkan ada 4 sifat utama yang berpengaruh terhadap kesuksesan seorang pemimpin yaitu (1) kecerdasan, (2) kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap-sikap hubungan manusiawi. Kesimpulan dari penilitian ini mengarahkan pada premis bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun kesimpulan ini segera

[42]*Ibid*, hlm 135.

[43]Sentot Imam Wahjono, *MANAJEMENT Tata Kelola Organisasi Bisnis* (Jakarta: Indeks2008) hlm 159.

mendapat tantangan karena banyak realitas yang justru menjungkirbalikkan premis tersebut.[44]

Napoleon Bonaparte menjadi penguasa Perancis Raya dengan daerah yang lebih luas dari Negara Perancis sekarang bukanlah orang yang bertinggi besar, namun bahkan lebih pendek dari rata-rata orang Perancis saat itu. Abraham Lincoln menjadi presiden Amerika Serikat bukan karena dia seorang yang ekstrovert seperti hasil penelitian, justru karena dia seorang introvert dan pemurung. Meskipun para peneliti mengemukakan beberapa sifat unggulan para pemimpin, namun tidak satu pun sifat yang secara absolute esensial ada dalam diri pemimpin.[45]

2) Pendekatan Perilaku

Tidak seperti premis dalam pendekatan sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, maka dalam pendekatan perilaku justru sebaliknya mengatakan bahwa pemimpin itu dibentuk dan diarahkan. Mengacu pada hasil penelitian-penelitian pada pendekatan sifat, ternyata selain sifat-sifat unggul pemimpin masih ada yang lebih penting lagi, sehingga keberhasilan pemimpin pada akhirnya bergantung pada tindakan-tindakan yang diambil dan hasil-hasil yang dicapai. Titik pusat dari serangkaian penelitian ini adalah gagasan tentang gaya kepemimpinan, yaitu suatu pola perilaku berulang yang

IAIN PURWOKERTO

[44]*Ibid*, hlm 160.
[45]*Ibid*, hlm 161.

diperhatikan oleh seorang pemimpin. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yaitu:

a) Gaya dengan orientasi tugas. Pemimpin yang berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup tanpa ada pertisipasi untuk menjamin bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Pemimpin dengan gaya seperti ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan ketimbang pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

b) Gaya dengan orietasi karyawan. Pemimpin dengan gaya ini mencoba untuk lebih memotivasi bawahan ketimbang mengawasinya. Karyawan didorong untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati.[46]

e. Tipe Kepemimpinan

Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapi. Menurut G.R Terry mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

IAIN PURWOKERTO

[46]*Ibid*, hlm 161.

1) Kepemimpinan Pribadi

Dalam tipe ini pemimpin mengadakan interaksi langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non-Pribadi

Pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

3) Kepemimpinan Otoriter

Pemimpin memperlakukan bawahannya sewenang-wenang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan

Pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

IAIN PURWOKERTO

5) Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan secara bersama.

6) Bakat

Pemimpin dapat menggerakan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.[47]

f. Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya jenis kepemimpinan otoriter pada umumnya bersikap atas dasar pendapatnya pribadi tanpa mempertimbangkan "suara hati" orang lain. Pemimpin ini cenderung memaksakan kehendak dan rencananya tanpa konsultasi atau berbincang dengan anggota organisasinya. Pemimpin yang otoriter jarang menjelaskan secara detail. Akan mengomandokan setiap langkahnya, tanpa menghiraukan pranata dan tatanan yang ada terutama yang paling sesuai dengan kelompoknya. Juga tidak memperdulikan suasana kerja atau memperhitungkan iklim emosional kerja di lingkungannya. Seorang yang bersikap otoriter tidak akan memperhatikan bentuk kerja yang bersifat kooperatif. Memiliki ego yang sangat besar.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan gaya demokratis berlawanan dengan gaya kepemimpinan otoriter, mereka dihargai, oleh karena mereka memperhatikan "hati nurani" dan pendapat orang lain. Seorang

IAIN PURWOKERTO

[47]http://samirdjawa.blogspot.co.id/2013/01/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html?m=1(Diakses tgl 29 Mei 2016).

pemimpin yang bersikap demokratis sangat menyadari tentang pengertian hak dan kewajiban. Namun demikian perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh, apakah sikap kepemimpinan demokratis tersebut bersifat demokratis dalam arti sebenernya (murni demokrasi) atau hanya pura-pura demokrasi.[48]

1. Kepemimpinan tipe demokratis murni:
   a) Menyadari bahwa tugasnya hanya mengkoodinasikan pekerjaan dan tugas bawahannya.
   b) Selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota.
   c) Menekankan bahwa kekuatan organisasi terletak pada partisipasi aktif setiap anggota.
   d) Mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak.
   e) Mampu memanfaatkan keunggulan setiap orang dalam organisasinya seefektif mungkin pada saat yang tepat.
   f) Menyadari bahwa ia tidak bisa bekerja sendiri, dia memerlukan orang lain untuk mendukung gagasannya. Dengan demikian ia harus mampu menciptakan *team work* yang solid.
   g) Mampu menciptakan rasa aman, nyaman dalam bekerja atau di dalam lingkungan kerjanya.

IAIN PURWOKERTO

[48] Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani*, hlm 129.

2. Kepemimpinan tipe demokratis semu/pura-pura:
   a) Berusaha untuk bersikap demokratis tetapi karena 'lemah', selalu bimbang dan tidak mempunyai pendirian, maka mudah goyah prinsip "demokratisnya".
   b) Ketika berhati lapang, menganggap semua orang sebagai orang sendiri atau orang dalam, seolah-olah semua merupakan keluarga besar. Namun ketika hatinya sedang gundah atau sedang buram, maka akan muncul kemunafikannya dan sifat-sifat licik lainnya.
   c) Seringkali mengabaikan "nurani" masyarakat banyak sejauh lingkungannya menjamin eksistensin keberadaannya dalam demokrasi.[49]

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan jenis atau gaya paternalistik banyak dijumpai di lingkungan yang bersifat tradisional. Pola kepemimpinan terutama didukung oleh kuatnya nilai-nilai tradisional yang mengikat kelompok yang bersangkutan. Ciri-ciri kepemimpinan paternalistik meliputi:

a) Kuatnya ikatan primordial, adanya keterikatan hubungan keluarga antara sesama anggota kelompok.
b) Adanya keterikatan emosional antara anggota kelompok atas dasar yang ditua-kan.

IAIN PURWOKERTO

[49]*Ibid*, hlm 130.

c) Cenderung menganggap pemimpinnya sebagai panutan dan tauladan yang harus ditiru.

d) Kepemimpinan paternalistik mengutamakan kebersamaan dan menganut paham asas pemerataan.[50]

4) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

a) Memiliki sikap-tindak yang santun.

b) Memiliki daya tarik atas dasar kemampuan pengembangan diri.

c) Memiliki sesuatu yang bersifat khas dalam setiap sikap-tindaknya.

d) Kepemimpinannya bisa bersifat otoriter, demokratis tetapi pengikutnya (anggota kelompok yang dipimpinnya) tetap setia kepadanya.

e) Ada sementara anggapan orang pemimpin kharismatik memiliki kekuatan ajaib, sehingga orang lain bisa terpukau dan terikat padanya.[51]

5) Gaya Kepemimpinan Militeristik

a) Otoriter dengan tradisi komando.

IAIN PURWOKERTO

b) Disiplin yang tinggi.

c) Pengabdian yang penuh pada tugas.

d) Interaksi searah, disertai kepatuhan total terhadap garis komando dengan penentuan tugas-tugas yang jelas, dan rasa tanggung jawab yang besar.

e) Memiliki daya tahan fisik dan mental yang kuat.

---

[50] *Ibid*, hlm 133.
[51] *Ibid*,hlm 134.

f) Memiliki daya reaksi yang cepat, hati-hati, cermat, teliti.

g) Memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi, dan dilambari sifat kejujuran.

h) Bersifat terbuka terhadap perubahan, progress/kemajuan, ide-ide yang baru, inovasi dan modernisasi.[52]

2. Tinjauan Mengenai Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain: atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.[53]

IAIN PURWOKERTO

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).

[52]*Ibid*, hlm 135.

[53]Burhanuddin Yusuf,*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2015), hlm. 264.

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*jobsecurity*), sesame pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*jobitself*).[54]

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses, yaitu:

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana cara untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, ketrampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.[55]

IAIN PURWOKERTO

[54]*Ibid*, hlm 264.
[55]*Ibid*, hlm 265.

b. Teori-Teori Motivasi

1) Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y)

McGregor mengatakan bahwa pimpinan dengan teori X memiliki keyakinan semua orang di dunia ini pada dasarnya suka bermalas-malasan. Mereka tidak layak dipercaya dan harus diawasi terus menerus dengan ketat.Mereka mau bekerja hanya demi uang semata. Motto seorang pimpinan teori X adalah " saya dibayar untuk berfikir. Anda mendapatkan bayaran untuk bekerja. Dan saya akan menggunakan kedudukan saya di atas Anda untuk memastikan anda benar-benar mengerjakannya".

Menurut McGregor pimpinan teori Y mempunyai keyakinan yang berlawanan dengan para pimpinan teori X. Seorang pempinan teori Y menghargai orang lain dengan keyakinan bahwa mereka dapat bekerja bahkan lebih dari yang mereka kira sanggup mereka kerjakan. Motto seorang pempinan teori Y adalah "kita digaji untuk berfikir dan bekerja bersama-sama"[56]

IAIN PURWOKERTO

2) Frederick Herzberg (kebersihan lingkungan dan motivasi)

Herzberg berpendapat bahwa masalah pekerjaan meliputi dua kelompok faktor: faktor "kebersihan lingkungan" atau pemeliharaan, dan faktor motivasi. Pemeliharaan merupakan hal mendasar yang membuat pekerja merasa mereka berhak atas pekerjaannya, tidak

[56] John R.Hook, *Memotivasi Karyawan*, hlm 25.

perduli dimanapun dia bekerja. Faktor-faktornya merupakan bagian dari masalah lingkungan, seperti:

a. Gaji yang memadai.

b. Kepuasan terhadap kondisi kerja

c. Keuntungan lebih yang menyenangkan

d. Hubungan yang dapat diterima dengan atasan.

Faktor-faktor motivasi adalah hal-hal yang membuat orang bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka mengusahakannya lebih keras lagi, sehingga mereka bisa meraih hasil dalam genggaman mereka dengan begitu bangga. Faktor-faktor tersebut termasuk kesempatan mendapat promosi, kemungkinan untuk berkembang dalam pekerjaan yang sedang dilakukan, memperoleh penghargaan untuk pekerjaan yang sudah dilakukan dengan sangat memuaskan dan mendapatkan pekerjaan yang pada dasarnya disukai.[57]

3) Abraham Maslow (hirarki kebutuhan)

IAIN PURWOKERTO

Dia berpendapat bahwa semua orang memiliki lima tingkatan kebutuhan yang selalu mereka usahakan untuk terpenuhi demi kepuasan dan kelima tingkat ini mulai dari kebutuhan yang mendasar sampai yang paling komplek.

1) Kebutuhan Fisiologis

2) Kebutuhan Keamanan

[57] *Ibid*, hlm 30.

3) Kebutuhan Sosial

4) Kebutuhan pengakuan

5) Kebutuhan keberhasilan[58]

c. Faktor-Faktor Motivasi:

1. Faktor Pendukung Motivasi:

a) Kebutuhan Fisologis, kebutuhan dasar yang dibutuhkan oleh setiap manusia, untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang bersifat primer.

b) Faktor Keselamatan dan Keamanan Kerja, kebutuhan akan keamanan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan agar bebasdari rasa takut dimasa yang akan dating, dengan adanya jaminan dan perlindungan akan pekerjaannya bila terjadi sesuatu atas dirinya.

c) Faktor Sosial, iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis perlu diciptakan dilingkungannya agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Karena manusia pada hakikatnya adalah mahluk sosial yang saling membutuhkan berupa tercipta hubungan yang akrab dan penuh kekeluargaan baik hubungan pegawai dan atasannya.

d) Faktor Penghargaan, pada dasarnya semua manusia bermasyarakat mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian serta mengharapkan penghargaan dari orang lain berupa pujian maupun

IAIN PURWOKERTO

[58]*Ibid*, hlm 37.

materi sehingga pengertian tentang penghargaan dalam memotivasi karyawan dapat diwujudkan bekerja dengan semangat.

e) Faktor Aktualisasi Diri, merupaka suatu upaya untuk bisa mengembangkan kemampuan untuk berbuat lebih baik kepada karyawan yang diperuntungkan bagi pengembangan dan keberhasilan bagi suatu instansi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi:

a) Faktor Intern:

Setiap individu menjadi karyawan atau pegawai suatu perusahaan atau instansi dalam melakukan kegiatannya tentunya didasarkan pada kepentingan ekonomi karena desakan ingin memenuhi kebutuhan dan meningkatkan taraf hidupnya hak inilah yang menjadi motivasi atau pendorong bagi mereka. (1) Kepuasan dalam memperoleh pelayanan. Adapun yang menjadi pendorong bagi pegawai untuk lebih giat bekerja adalah untuk memperoleh pelayanan yang efisien, karena dengan adanya pelayanan yang baik dengan sendirinya dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai itu sendiri. (2) Adanya harapan untuk memperoleh fasilitas. Setiap pegawai atau karyawan tentunya mengharapkan fasilitas lebih baik pula, artinya setiap karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat demi mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan.

IAIN PURWOKERTO

b) Faktor Ekstern

(1) Keadaan Lingkungan, jarak antara instansi dengan tempat tinggal pegawai. Karena semakin jauh jarak tempat tinggal pegawai dengan instansi maka semakin berkurang motivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja hal ini sering kali disebabkan oleh adanya hambatan transport.

(2) Adanya Hadiah, dalam meningkatkan gairah kerja pegawai untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi akan memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para pegawai yang giat, aktif, dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai untuk lebih giat meningkatkan kinerja kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan.

(3) Penempatan Jabatan yang Sesuai, seringkali dapat menimbulkan suatu masalah bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan oleh jabatan yang diberikan dan ditempati oleh para pegawai tersebut tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, sehingga menyebabkan kegairahan kerja dan motivasi kerja pegawai yang berkurang.[59]

d. Teknik Memberikan Motivasi

1. Penyesuaian antara karyawan dan tugasnya

IAIN PURWOKERTO

[59]https://ridwanrubic.wordpress.com/2012/02/16/makalah-motivasi-kerja-pegawai/ (Diakses tgl 31 Mei 206).

Seorang pemimpin berharap mampu memotivasi karyawan manapun, sebelumnya harus terjadi penyesuaian antara karyawan tersebut dengan tugas yang harus dikerjakan. Harus memilih sesuai dengan bidang dan keahliannya.

2. Melimpahkan wewenang

Dapat disimpulkan bahwa pendelegasian (pelimpahan wewenang) hamper selalu bersangkutan dengan teori-teori McGregor, Herberg dan Maslow secara bersamaan. Secara simbolis, dapat digambarkan dengan kalimat-kalimat seperti ini:

a. Saya yakin anda mampu mengerjakannya, dan saya percaya anda akan mengusahakannya semaksimal mungkin. (Kata-kata seperti ini memperlihatkan kepercayaan dan komitmen seperti digambarkan Mc Gregor sebagai pemimpin teori Y).
b. Saya memberikan kesempatan kepada anda untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan diri dalam pekerjaan yang anda pegang sekarang. (Ini menyangkut faktor motivasi dari teori Herzberg: kesempatan bagi pekerja untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan demi kemajuan).
c. Tambahkan tanggungjawab dan wewenang ini penting artinya untuk membuat anda dapat merasa penting dan berharga. (Dengan ini anda telah membantu karyawan untuk memuaskan

IAIN PURWOKERTO

kebutuhan pengakuan, keberhasilan, dilihat dari teori kebutuhan Maslow).

3. Memberikan pelatihan silang dan rotasikan pekerjaan

Program siklus (rotasi) kerja dapat memotivasi karyawan karena program ini memberikan latihan silang kepada pekerja untuk menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang saling berkaitan. Rotasi sangat membantu untuk mengurangi rutinitas kerja juga memperluas pandangan sekaligus ketrampilan pekerja. Rotasi akan membawa kemajuan pada kemampuan kerj, keamanan kerja, kepercayaan diri pada pekerja. Hal ini juga akan membuat semakin menghargai hubungan dan saling ketergantungan antara masing-masing pekerjaan yang berbeda.

4. Pertimbangkan gaji dan ucapkan terimakasih

Memberikan gaji yang lebih memang cukup ampuh untuk memotivasi karyawan, tetapi gaji tidak memberikan motivasi untuk waktu yang lama. Sikap-sikap sederhana seperti ucapan 'terimakasih' atas keberhasilan suatu pekerjaan dapat menjadi perbuatan yang sangat menguntungkan bagi orang yang mengatakannya dan sebaliknya membuat gembira orang yang mendapat ucapan tersebut. Perhatian yang cukup menimbulkan rasa hormat, yang pada gilirannya akan menumbuhkan loyalitas, motivasi dan perasaan bangga para karyawan.

5. Pastikan karyawan memperoleh balasan yang seimbang, adil, dan pantas untuk pekerjaannya

IAIN PURWOKERTO

Motivasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menerima keadaan apa yang mereka beri dan dapatkan dari perusahaan dibandingkan dengan apa yang sudah diberikan melebihi apa yang diberikan perusahaan. Harus disadari bahwa individu memiliki perbedaan pandangan yang akan mempengaruhi perasaan mereka terhadap keadilan dan keseimbangannya. Usahakan untuk memahami dan berikan kekuatan pada mereka melalui alat-alat motivasi yang berkaitan langsung dengan karyawan. Sehingga dapat memberikan kesan semua orang mendapat balasan yang adil untuk usahanya dan tidak ada anak emas, pekerja yang terabaikan, dll.[60]

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Kesimpulan	Perbedaan/Persamaan
1.	Munawaroh, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perspektif Ekonomi Islam.[61]	Merekrut karyawan berdasarkan kepatuhan dan kelayakan calon atas pekerjaannya yang akan dijalaninya dengan sistem informasi dari orang lain, dan sistem pemberian kompensasi nya dengan gaji, insentif dan tunjangan.	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang sumber daya manusianya sedangkan penelitian sekarang lebih kepada gaya kepemimpinan dan motivasi. Persamaannya yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja.

IAIN PURWOKERTO

[60] John R.Hook, *Memotivasi Karyawan,* hlm 81.

[61]Munawaroh "Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perspektif Islam di UD. Pancuran Mas Grenggeng Karanganyar Kebumen", (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015).

2.	Amalia Thoharoh, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan Kualitas Kerja[62]	Adanya program pelatihan dan pengembangan sebagai sarana meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Progam pengembangan dilakukan dengan rutin setiap bulan serta adanya pelatihan. Penilaian kerja dilakukan setiap 6 bulan sekali.	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang bagaimana MSDM yang dilakukan khususnya dalam seleksi, pelatihan dan pengembangan serta penilaian kinerja karyawan. Persamaannya yaitu mengembangkan kualitas kerjanya.
3.	Asriyati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan[63]	Motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasinya dengan cara memberikan pelatihan baik internal maupun eksternal dan dengan cara pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan yang diukur dari kinerja, masa kerja, dan pendidikan.	Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membahas tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaannya yaitu membahas tentang motivasinya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka penelitian yang penulis laksanakan tentang Imlementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang belum pernah dilakukan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

IAIN PURWOKERTO

[62] Amalia Thoharoh "Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Kerja di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto", (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016).

[63] Asriyati "Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Khasanah Ummat, Banyumas", (Purwokero: IAIN Purwokerto, 2015).

BAB III
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

1. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

Sejarah Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak tahun 1999. Sebagaimana kita tahu, krisis ekonomi moneter sejak juli 1997 yang disusul dengan krisis politik nasional sehingga menimbulkan dampak negative yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat.PT Bank Susila Baki (BSB) yang dimiliki Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha mengeluarkan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor lain. Pada saat bersamaan, pemerintah tengah melakukan empat merger. Dalam proses merger Bank Mandiri sambil melakukan konsolidasi juga membentuk tim pengembangan perbankan syariah. Pada tanggal 1 november 1999 berdirilah Bank Mandiri Syariah dengan usaha Banking. Dengan modal awal yang disetor sebesar IDR 1 triliun, dan modal ditempatkan sebesar IDR 658 Miliar. Adapun pemegang saham PT Bank Mandiri Syariah yaitu PT Bank Mandiri Tbk (99,9999991%) dan PT Mandiri Sekuritas (0,000001%). Dan pada saat ini PT Bank Mandiri Syariah (pusat) berada di Gedung Bank Mandiri Syariah Jl. MH Thamrin No 5 Jakarta 10340-Indonesia.[93]

IAIN PURWOKERTO

[93]https://hengusblog.wordpress.com/2014/12/28/contoh-laporan-magang-fakultas-ekonomi-syariah?_e_pi_=7%2CPAGE_ID10%2C6099717077 (Diliat tgl 15 Januari 2016).

Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Pembantu Majenang merupakan lembaga keuangan yang bergerak dengan sistem syariah islam dalam kegiatan operasionalnya yang bebas bunga yaitu bagi hasil. Keberadaannya menjadi dibutuhkan bagi para pelaku ekonomi apalagi yang beragama islam dalam hal bermuamalah ataupun menghadapi resiko ekonomi yang akan datang. PT. Bank Syariah Mandiri yang berpusat di Gedung Mandiri Syariah, Jl. MH.Tamrin No. 5 Jakarta10340 – Indonesia.Sedangkan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenangyang beralamat di Jl. Diponegoro No. 60, Desa Sindangsari, Kec. Majenang, Kab. Cilacap, Jawa Tengah. Dalam menjalankan usahanya Bank Syariah Mandiri KCP Majenang mempunyai produk dan jasa keuangan signifikan untuk menunjang ekonomi masyarakat setempat. Misalnya pada pembiayaan Mikro, gadai emas, cicil emas dan lain-lain.

2. Visi & Misi, Motto Bank Syariah Mandiri

a. "Bank Syariah Terdepan dan Modern"

Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industry perbankan syariah di Indonesia pada segmen consumer, micro, SME, Commercial, dan Corporate.

Bank Syariah Modern: Menjadikan bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

b. Misi:

1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industry yang berkesinambungan.

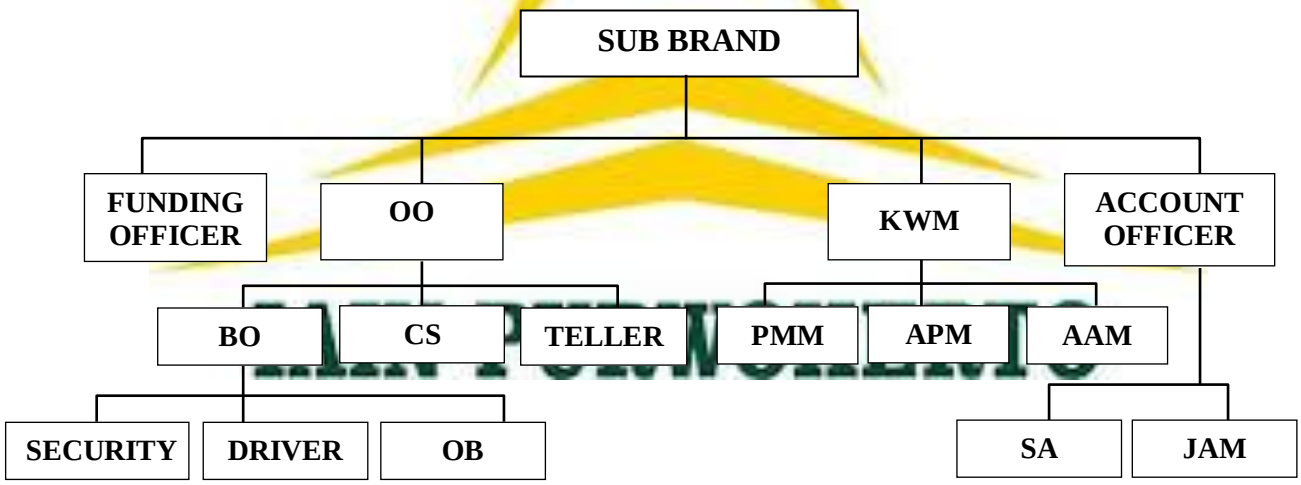
IAIN PURWOKERTO

2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
6) Meningkatkan keperdulian terhadap masyarakat dan lingkungan.[94]

c. Motto: Terdepan, Modern, Menentramkan.

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Majenang



[94] www.syariahmandiri.co.id (Diliat tgl 15 Januari 2016).

Berdasarkan struktur organisasi tersebut akan diuraikan tugas dan wewenang dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut:

a. Kepala Kantor Cabang Pembantu (Sub Branch Manajer)

1) Mengelola secara optimal sumber daya insani agar dapat mendukung kelancaran operasional.

2) Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaran produk bank guna mencapai tingkat volume/sasaran yang telah ditetapkan baik pembiayaan, dana, maupun jasa.

3) Memastikan realisasi target operasional Cabang Pembantu serta menetapkan upaya-upaya pencapaian.

4) Melakukan kegiatan penghimpunan dana, pemasaran pembiayaan, pemasaran jasa dan mencapai target yang telah ditetapkan.

5) Melakukan review terhadap ketajaman dan kedalaman analisis pembiayaan guna antisipasi risiko.[95]

b. Pelaksana Marketing Support

Tugasnya hampir sama seperti *sales*, banyak berhubungan dengan *costumer* dalam memasarkan dan menawarkan produk. Tapi, ada juga yang fungsinya sebagai analis pemasaran produk.

1) Funding Officer (non mikro)

Non Mikro merupakan marketing funding yang salah satu bagian pekerjaan di perbankan yang memiliki fungsi dan tugas memperkenalkan, mempromosikan, meluaskan jaringan/relasi, untuk

IAIN PURWOKERTO

[95]Dokumen Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

memasarkan produk dana ke masyarakat luas. Seperti ke pusat-pusat perbelanjaan, ke sekolah-sekolah.

2) Mikro

Mikro atau lebih dikenal marketing lending yaitu bertugas untuk pemasaran dan peminjaman kepada klien, pendanaan suatu proyek dalam bentuk pembiayaan.

a) Kepala Warung Mikro

1. Bertanggung jawab terhadap pencapaian target pembiayaan outlet Warung Mikro.
2. Sebagai supervisi terhadap pegawai di outlet Warung Mikro.
3. Melakukan pembinaan dan pengembangan kepada pegawai di outlet Warung Mikro.
4. Ikut membantu melakukan penyelesaian pembiayaan bermasalah di outlet Warung Mikro.

b) Pelasana Marketing Mikro (PMM)

Tugas Pelaksana Marketing Mikro adalah:

7) Membantu *Area Manager* dalam tugas keseharian yang berhubungan dengan tender.
8) Hadir dalam rapat penjelasan lelang, rapat pembukaan lelang dan rapat negosiasi.
9) Membantu *Area Manager* dalam menjalin hubungan baik dengan *customer* dan menambah *networking* dengan *customer* baru.

IAIN PURWOKERTO

c) Admin Pembiayaan Mikro (APM)

Tugas dan tanggung jawab:

1. Membuat Voucer Input transaksi (debit / kredit)Mikro.
2. Membuat laporan data transaksi Mikro.
3. Analisa kredit Mikro.
4. *Accounting.*
5. *Controlling.*
6. I.T.System

c. Operator Officer (OO)

1) *Back Office* (*BO)*

Adapun tugas dari *Back office* pada suatu bank adalah sebagai pendukung dari bagian *Front Office* (*Office Departemen*, *Marketing*, termasuk *Teller* dan juga *Costumer Services*). Selain itu secara umum tugas back office adalah melanjutkan *(follow up)* atas suatu transaksi bank yang dilakukan nasabah pada *front office.*:

a) Membuat Voucer Input transaksi (debit / kredit).

IAIN PURWOKERTO

b) Membuat laporan data transaksi.

c) Analisa kredit

d) *Accounting*

e) *Controlling*

f) I.T.System

g) Melakukan filing dokumen dengan rapi

h) Melakukan pengadministrasian dokumen dengan baik danrapi

i) Melakukan pencatatan setiap dokumen dengan tertib danrapi

j) Melakukan pemisahan dokumen sesuai dengan jenisnya

k) Kondisi meja kerja dalam keadaan bersih dan rapi

2) Teller

Pada prinsipnya uraian pekerjaan semua jenis *teller* itu sama. Bedanya hanya terlentak pada besarnya wewenang yang dimilikinya.

Tugas dan tanggung jawab:

a) Pada pagi hari menerima uang tunai dari kuasa kas setelah menandatangani tanda terimanya.

b) Menerima setoran tunai dan menandatangani setorannya.

c) Membayar tunai, pencairan uang giral (cek, wesel L/C dan lain-lain).

d) Menghitung, menyortir dan mengikat rapi semua saldo uang tunai setelah kas ditutup untuk umum.

e) Menyetorkan saldo uang tunai kepada kuasa kas, setelah menghitungnya dengan benar dan kuasa kas harus menandatangani tanda terimanya.

f) Meminta peralatan yang diperlukan demi kelancaran tugas dan kuasa tugasnya.

g) Melaksanakan semua tugas dan mempertanggung jawabkan kepada kuasa kas.

h) Melaksanakan penyetoran dan penarikan uang tunai kepada bank Indonesia dengan persetujuan kuasa kas atau pimpinan bank.

IAIN PURWOKERTO

i) Menerima setoran dari dan atau pembayaran kepada nasabah bank.

j) Mengelola, mengadministrasi, mempertanggungjawabkan dan menjaga semua uang tunai yang ada dalam kekuasaannya dengan baik.

3) Custumer Sevice

Tugas dan Tanggung jawab:

a) Sebagai Resepsionis, artinya sebagai penerima tamu yang datang ke Bank. Tamu yang dimaksud adalah nasabah yang datang ke bank. Fungsinya dalam hal melayani pertanyaanyang diajukan nasabah dan memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin.

b) Sebagai *Deskman*, artinya sebagai orang yang melayani berbagai macam aplikasi yang diajukan nasabah atau calon nasabah.

c) Sebagai *Salesman*, artinya sebagai orang yang menjual produk perbankan, maksudnya menawarkan produk bank kepada setiap calon nasabah yang datang ke bank.

IAIN PURWOKERTO

d) Sebagai *Customer Relation Officer*, yaitu sebagai seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh nasabah, termasuk merayu atau membujuk agar nasabah tetap bertahan tidak lari dari bank yang bersangkutan.

e) Sebagai Komunikator, artinya sebagai orang yang menghubungi nasabah dan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungannya antara bank dengan nasabah.

f) Menjaga kebersihan ruangan dan meja *Customer Service*.

g) Membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening setiap hari.

4) Security

Tugas dan Tanggung jawab:

a) Pembantu Pimpinan institusi/proyek/badan usaha di bidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja.

b) Pembantu Kepolisian Negara di bidang penegakan hukum dan waspada keamanan (security minded) di lingkungan kerjanya.

c) Melakukan roleplay setiap pagi.

d) Memberikan pelayanan terbaik kepada setiap nasabah.

e) Membuat berita acara setiap pergantian shift.

f) Mengawasi dan mengatur area parker.

g) Mengatur antrian nasabah serta mengawasi seluruh nasabah yang berada dalam banking hall.

IAIN PURWOKERTO

5) Driver

Tugas dan Tanggung Jawab:

a) Mengantar/jemput pegawai ke tempat-tempat tertentu untuk kepentingan dinas.

b) Mengantar/mengambil surat-surat/dokumen-dokumen penting perusahaan.

c) Bertanggungjawab penuh terhadap semua perlengkapan mobil seperti kotak P3K, tong sampah kecil, kunci-kunci yang berkaitan dengan mobil, pengharum dan tissue.

d) Menjaga kebersihan mobil luar dan dalam setiap hari.

e) Memastikan kondisi mobil dalam keadaan baik termasuk kondisi mesin, ac, air radiator, oli, ban dan sebagainya.

f) Memberikan pelayanan maksimal terhadap semua nasabah,baik nasabah internal maupun eksternal yang menggunakan mobil.

g) Menurunkan penumpang pada pintu kantor atau instansi yang dituju untuk kemudian memarkirkan mobil pada lokasi parkir.

h) Menghidupkan mesin mobil sebelum pengguna masuk mobil.

i) Membukakan pintu mobil khusus untuk tamu baik dari kantor cabang/instansi lain yang menggunakan mobil dinas setelah sebelumnya kondisi mobil dan AC dalam keadaaan hidup.

j) Melaksanakan tugas-tugas lain yang relevan sesuai dengan instruksi atasan.

IAIN PURWOKERTO

6) Office Boy (OB)

Tugas dan Tanggung Jawab:

a) Membersihkan dan merapikan meja, kursi, komputer dan perlengkapan lainnya.

b) Membersihkan/vacuum karpet / lantai.

c) Mengirim/mengambil dokumen antar Divisi/Bagian.

d) Membereskan piring, gelas, & perlengkapan makan siang karyawan.

e) Mengambil & membereskan gelas minum & perlengkapan makan / minum karyawan.

f) Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan area tanggung jawabnya.

g) Membersihkan kaca ruang kerja.[96]

10) Produk-Produk Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

a. Produk Penghimpun Dana

1. Tabungan BSM

Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetoran dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM.

Manfaat:

1) Aman dan terjamin.

2) Online diseluruh outlet BSM.

3) Bagi hasil yang kompetitif.

4) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.

5) Fasilitas e-Banking, yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.

6) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq, dan sedekah.

IAIN PURWOKERTO

[96] *Ibid.*

Persyaratan : Kartu Identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad Mudharabah Mutlaqoh.
2) Minimum setoran awal: Rp 80.000.
3) Minimum setoran berikutnya: Rp 10.000.
4) Saldo minimum: Rp 50.000.
5) Biaya tutup rekening: Rp 20.000.
6) Biaya administrasi/bulan: Rp 6.000[97]

2. Tabungan Mabrur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umroh.

Manfaat:

1) Aman dan terjamin.
2) Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji.
3) Online dengan Sirkohat Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran haji.

Persyaratan: Kartu Identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad mudharabah muthlaqah.

IAIN PURWOKERTO

[97]Brosur Bank Syariah Mandiri

2) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji/Umrah (BPIH).
3) Setoran awal minimal Rp 500.000.
4) Setoran selanjutnya minimal Rp 100.000.
5) Setoran minimal untuk didaftarkan ke SISKOHAT adalah 25.500.000 ataau sesuai ketentuan dari Departemen Agama.
6) Biaya penutupan rekening karena batal Rp 25.000

3. Tabungan investasi cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

Manfaat :

1) Bagi hasil yang kompetitif.
2) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/i.
3) Perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.

IAIN PURWOKERTO

Persyaratan:

1) Kartu Identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.
2) Memiliki tabungan BSM sebagai rekening asal.

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syariah mudharabah mutlaqoh.
2) Periode tabungan 1 s.d 20 tahun.

3) Usia nasabah minimal 17 tahun dan maksimal 55 tahun (usia masuk ditambah periode kontrak sama atau melebihi 60 tahun).
4) Setoran bulanan minimal 100.000 s.d 4.000.000.
5) Jumlah setoran bulanan dan periode tabungan tidak diubah.
6) Penarikan sebagian saldo diperbolehkan, dengan saldo minimal Rp. 1.000.000.

4. Tabungan Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjangka serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

Manfaat:

1) Bagi hasil yang kompetitif.
2) Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang.
3) Perlindungan asuransi secara gratis&otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
4) Jaminan pencapaian target dana.

IAIN PURWOKERTO

Manfaat asuransi :

Santunan tunai berfungsi untuk memenuhi kekurangan target dana, sehingga manfaat asuransi dihitung dengan cara: Target dana-Saldo saat klaim.

Persyaratan:

1) Kartu Identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.

2) Memiliki tabungan BSM sebagai rekening asal.

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syariah Mudharabah muthlaqah.
2) Periode tabungan 1 s.d 10 tahun.
3) Usia nasabah minimal 18 tahun dan maksimal 60 tahun saat jatuh tempo.
4) Setoran bulanan minimal Rp 100.000.
5) Target dana minimal Rp 1.200.000 dan maksmimal Rp 200juta.
6) Jumlah setoran bulanan dan periode tabungan tidak dapat diubah.
7) Tidak dapat menerima setoran diluar setoran diluar setoran bulanan.
8) Saldo tabungan tidak bisa ditarik. Apabila ditutup sebelum jatuh tempo (akhir masa kontrak) akan dikenakan biaya administrasi.

IAIN PURWOKERTO

5. Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip wadiah yang penarikannya dapat dilakaukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

Manfaat:

1) Aman dan terjamin.
2) Online di seluruh outlet BSM.

3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM.
4) Fasilitas BSm Card, yaitu yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.
5) Fasilitas e-Banking, yaitu Mobile Banking & BSM Net Banking.
6) Penyaluran zakat, infaq, sedekah.

Persyaratan: Kartu identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syraiah dengan akad Wadiah.
2) Setoran awal minimal Rp. 20.000 (tanpa ATM) & Rp 30.000 (dengan ATM).
3) Setoran berikutnya minimal Rp 10.000.
4) Setoran minimal Rp. 20.000.
5) Biaya tutup rekening Rp. 10.000.
6) Biaya administrasi Rp 2.000 per rekening per bulan atau sebesar bonus bulanan (tidak mengurangi saldo minimal).

IAIN PURWOKERTO

6. TabunganKu

Tabunganku merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersamaan oleh bank-bank Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Manfaat:

1) Aman dan terjamin dan online di seluruh outlet BSM.

2) Bonus wadiah diberikan sesuai kebijakan bank.

Persyaratan: Kartu identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah

Karakteristik:

1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad wadiah yad dhamanah.
2) Bebas biaya administrasi rekening.
3) Biaya pemeliharaan Kartu TabunganKu Rp 2.000 (bila ada).
4) Setoran awal minimum Rp 20.000 dan setoran selanjutnya minimum Rp 10.000.
5) Saldo minimum rekening (setelah penarikan) Rp 20.000.
6) Biaya penutupan rekening atas permintaan nasabah Rp 20.000.
7) Jumlah minimum penarikan di counter Rp 100.000 kecuali saat tutup rekening.
8) Rekening dorman (tidak ada transaksi selama 6 bulan berturut-turut):

   Biaya pinalti Rp 2.000 per bulan.

   Apabila saldo rekening mencapai <Rp 20.000 maka rekening akan ditutup oleh system dengan biaya penutupan rekening sebesar sisa saldo.[98]

7. Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip mudharabah muthlaqah.

IAIN PURWOKERTO

[98] *Ibid.*

Manfaat:

1) Dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah.
2) Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.
3) Fasilitas Automatic Roll Over (ARO).

Persyaratan:

1) Perorangan: Kartu identitas (KTP/SIM/Paspor) Nasabah.
2) Perusahaan: KTP Pengurus, Akte Pendirian,SIUP& NPWP.

Karakteristik:

1) Jangka waktu yang fleksibel 1, 3, 6, dan 12 bulan.
2) Dicairkan pada saat jatuh tempo.
3) Setoran awal minimum Rp 2.000.000
4) Biaya Material Rp 6.000[99]

8. Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadiah yad dhamanah.

IAIN PURWOKERTO

b. Produk Penyalur Dana

1. Murabahah (Jual Beli)

Adalah jenis pembiayaan untuk transaksi jual beli barang dimana pihak Penjual (Bank) dan Pembeli (Nasabah) masing-masing mangetahui harga pokoknya dan tambahan keuntungan /

[99] *Ibid.*

margin sesuai dengan kesepakatan serta sistem pembayaran dilakukan secara tangguh atau angsuran.

2. Musyarakah (kerjasama permodalan)

Adalah kerjasama usaha antara dua pihak atau lebih dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi modal dengan ketentuan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai dengan kesepakatan dimuka.

3. Mudharabah

Adalah kerjasama usaha antara dua pihak yaitu pihak pemilik dana (Bank) dengan pihak pengelola usaha (Nasabah). Pembagian keuntungan (Bagi Hasil) sesuai dengan nisbah atau porsi bagi hasil yang telah disepakati.

4. Ijarah

Adalah pembiayaan dengan prinsip sewa dimana Bank yang menyewakan obyek sewa kepada penyewa (Nasabah) dengan pembayaran sewa dilakukan secara berkala.

IAIN PURWOKERTO

c. Jasa-jasa Lainnya

1. BSM Card

Kartu yang dapat dipergunakan untuk transaksi perbankan melalui ATM dan mesin debit.

Manfaat:

1) Kemudahan tarik tunai di seluruh ATM BSM, ATM Mandiri, ATM BCA, ATM Bersama, dan ATM Prima.

2) Kemudahan berbelanja di lebih dari 20.000 *merchant* yang menyediakan mesin ECD Prima BCA & EDC Mandiri, antara lain Carrefour, Giant, Hypermart, Toko Gramedia, Alfamart, Indomart, Rumah Sakit Ibu, Anak Hermina.
3) Program diskon di *merchant-merchant* tertentu.

2. BSM Mobile Banking GPRS

Layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui mobile phone (handphone) berbagai GPRS.

Manfaat:

1) Kenyamanan bertransaksi kapan saja dan di mana saja.
2) Kemudahan melakukan transaksi seperti layaknya ATM.
3) Biaya pulsa paling murah, kurang dari Rp50 per transaksi.
4) Dapat diaplikasikan pada semua jenis SIM Card & Ponsel yang menggunakan GPRS.
5) Dilengkapi fitur special transfer *real time* ke 83 bank dan transfer ke bukan pemegang rekening.
6) BSM Net Banking

Layanan transaksi perbankan (non tunai) melalui internet.

Manfaat:

1) Kenyamanan bertransaksi kapan saja dan dimana saja.
2) Dapat mengelola sendiri transaksi keuangan.
3) Pengamanan berlapis untuk setiap transaksi yang dilakukan di BSM Net Banking.

IAIN PURWOKERTO

4) Dilengkapi fitur special transfer *real time* ke 83 bank dan transfer ke bukan pemegang rekening.

3. BSM Notifikasi

Layanan untuk memberikan informasi segera dari setiap mutasi transaksi nasabah sesuai dengan jenis transaksi yang didaftarkan oleh nasabah yang dikirim melalui media SMS atau email. Fitur:

1) Berlaku bagi nasabah perseorangan dan institusi/perusahaan
2) Notifikasi transaksi berupa transaksi debit, kredit atau debit dan kredit.
3) Notifikasi disampaikan melalui media SMS dengan Sender bsm center e-mail.[100]

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan bahwa suatu proses untuk mempengaruhi dan mendorong orang lain agar bekerja keras dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan pemimpin adalah orang yang dapat menggunakan pengaruhnya terhadap oranglain.

Menurut Sentot Imam Wahjono dalam Manajemen Tata Kelola Bisnis (2008) menjelaskan model kepemimpinan dibagi menjadi dua yaitu pendekatan sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan dan harus menonjolkan ciri-ciri fisik seorang pemimpin dan pendekatan perilaku yang mengatakan bahwa pemimpin itu dibentuk.

IAIN PURWOKERTO

[100] *Ibid.*

Marfan Nuryanto mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan & kemudian dibentuk melalui perilakunya. Tidak semua yang sudah mempunyai sifat pemimpin dari lahir akan bisa menjadi pemimpin, semua tergantung dari sikap orang tersebut. Dibentuk dalam arti harus belajar dan bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya, bahkan harus bisa lebih baik dari apa yang harus dikerjakan.[101]

Dapat disimpulkan dari penjelasan secara teori dan hasil wawancara menjelaskan bahwa model kepemimpinan tidak hanya dilahirkan melainkan juga harus dibentuk. Semuanya bisa dibentuk asalkan dari orang tersebut juga bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas apapun.

Menurut G.R Terry mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Pribadi
2. Kepemimpinan Non-Pribadi
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Kebapakan
5. Kepemimpinan Demokratis
6. Bakat

IAIN PURWOKERTO

Menurut hasil observasi, pemimpin di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang memiliki tipe kepemimpinan pribadi, karena di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang hubungan kekeluargaannya sangat erat, tidak membedakan antara pekerjaan yang dibawah maupun diatas mereka semua merangkul erat semuanya seperti keluarga sendiri. Tipe kebapakan,

[101] Wawancara dengan Marfan Nuryanto, Pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang tgl 28 Januari 2016

pemimpin selalu menganggap semua anak nya didalam keluarga, dimana jika seorang bapak selalu memberikan anaknya yang terbaik dan anaknya akan selalu menghormati orangtuanya. Tipe demokratis, pemimpin selalu mendengarkan pendapat oranglain karena pemimpin juga merasa dalam bekerja tidak sendirian dan membutuhkan orang lain.

Dapat disimpulkan dari penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa ada yang sesuai dengan teori dan ada yang tidak. Yang tidak sesuai yaitu non pribadi dan otoriter. Karena di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu ada interaksi langsung dengan yang satu dengan yang lain dan membimbing setiap karyawannya, bukan sewenang-wenang memperlakukan karyawannya seperti tipe kepemimpinan non pribadi dan otoriter.

Menurut Haryadi dalam Kepemimpinan dengan Hati Nurani (2012) mengatakan beberapa Gaya Kepemimpinan yang ada adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis
3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
5. Gaya Kepemimpinan Militeristik

IAIN PURWOKERTO

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, Gaya Kepemimpinan di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang sebagai berikut:

1) *Walk the Talk* (Memberikan contoh)

Pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu memberi contoh yang baik untuk semua karyawan. Karena pemimpin adalah panutan dari para karyawan. Jika pemimpin baik maka karyawan akan meniru perilaku pemimpin, sebaliknya jika pemimpin tidak baik maka karyawan akan meniru perilaku pemimpin yang tidak baik.

2) Lebih memberikan motivasi kepada karyawan

Komunikasi dan interaksi antara karyawan dan pemimpin akan menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Komunikasikan secara teratur pada karyawan bagaimana mereka menyukai pekerjaannya lalu utarakan apa yang mereka utarakan. Dengan begitu, pemimpin dapat selalu memotivasi kepada karyawan sesuai harapan yang diinginkan karyawan.

3) Mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak

Disetiap 2 minggu sekali di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu melakukan simulasi disetiap pagi, dan diakhir nya satu persatu memberikan masukan kepada karyawan lainnya, bahkan memberikan masukan kepada pemimpin jika ada yang kurang dari semua pelayanannya. Contoh: Diruang nasabah kursi yang digunakan sudah tidak layak dipakai, pemimpin harus secepatnya menggatinya.

4) Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan

Melaksanakan rapat untuk memusyawarahkan sesuatu selalu diadakan. Pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan yang nantinya

IAIN PURWOKERTO

akan menyangkut juga untuk karyawan itu kerjakan. Menyadari bahwa tidak bisa bekerja sendiri, oleh karena itu memerlukan karyawan untuk mendukung gagasannya.

5) Selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota,

Setelah doa pagi, karyawan selalu melaporkan apa yang dikerjakan dihari sebelumnya dan apa yang akan dikerjakan dihari sekarang. Itu dilakukan oleh pemimpin di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang untuk lebih menekankan kepada karyawan atas rasa tanggung jawab untuk pekerjaan yang harus dilakukan para karyawan agar tidak ada menumpuk.

6) Lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain.

Pemimpin Bank Syariah Mandiri selalu menerapkan suasana kekeluargaan pada seluruh karyawannya. Karena jika sudah tercipta suasana kekeluargaan semua nya akan mudah untuk bekerjasama dan saling menghormati diantara satu dengan yang lain.

IAIN PURWOKERTO

Dapat disimpulkan dalam penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang sama secara teori dan observasi adalah demokratis, kharismatik dan militeristik. Bukan gaya kepemimpinan otoriter dan paternalistik karena pemimpin di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang menggunakan hati nurani nya untuk berkomunikasi dan berbincang dengan karyawan, selalu

menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan tidak terlalu kuat nilai-nilai tradisionalnya.

2. Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

Menurut John R.Hook dalam Memotivasi Karyawan (2006) teori motivasi yakni, (1) Douglas McGregor (Teori X dan Teori Y) Motto seorang pempinan teori X adalah " saya dibayar untuk berfikir. Anda mendapatkan bayaran untuk bekerja. Dan saya akan menggunakan kedudukan saya di atas Anda untuk memastikan anda benar-benar mengerjakannya". Motto seorang pempinan teori Y adalah "kita digaji untuk berfikir dan bekerja bersama-sama". (2) Frederick Herzberg (kebersihan lingkungan dan motivasi) menggunakan faktor-faktor untuk memotivasi. Faktor-faktor motivasi adalah hal-hal yang membuat orang bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka mengusahakannya lebih keras lagi, sehingga mereka bisa meraih hasil dalam genggaman mereka dengan begitu bangga. (3) Abraham Maslow (hirarki kebutuhan).

Menurut hasil observasi dan wawancara, Motivasi di Bank Syariah KCP Majenang sebagai berikut:

IAIN PURWOKERTO

1. *Coaching* (pembinaan)

Jika karyawan di Bank Syariah Mandiri dalam melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan dan melakukan kesalahan berulang kali, maka tugas pemimpin adalah mendekatkan diri dengan karyawan itu secara personal. Mungkin dengan pemimpin pendekatan dengan karyawan tersebut akan tau sebab dari karyawan itu

tidak berkonsentrasi. Memang menjadi pemimpin tidaklah mudah karena mereka harus memahami karakter karyawannya yang banyak agar dapat dipahami, karena karyawan yang satu dengan yang lain berbeda karakternya.

Masalah yang dihadapi bisa karena pekerjaan kantor atau diluar kantor, jika masalah diluar kantor pemimpin akan menasehati karyawan tersebut untuk melupakan sejenak masalah tersebut karena sedang berada dikantor, jika sudah selesai kantor mungkin karyawan tersebut bisa menyelesaikan masalah tersebut lagi. Dan jika masalah tersebut menyangkut pekerjaan kantor maka pemimpin harus secepat mungkin membantu masalah yang dihadapi karyawan tersebut secara bersama-sama.

2. Memberikan alat-alat untuk memotivasi

Alat motivasi yang diberikan pemimpin Bank Syariah Mandiri sangatlah beragam, berupa: dengan cara diadakan meeting, piknik bersama setahun sekali, kegiatan promosi produk kantor dilakukan bersama-sama, pengajian setiap jumat sore yang diikuti seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, yel-yel menyanyikan mars BSM setiap pagi setelah doa pagi, berkomunikasi melalui group di HP.[102]

Marfan Nuryanto pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang selalu memberikan segala cara untuk membuat karyawan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Karena jika seorang

IAIN PURWOKERTO

[102] Wawancara dengan Marfan Nuryanto, Pemimpin Bank Syariah Mandiri KCP Majenang pada tgl 28 Januari 2016

karyawan bersemangat, maka dalam melakukan apapun bisa menjadi ringan dan dapat menyegarkan dari segala pikiran yang membuat karyawannya jenuh.

3. Menyediakan kebutuhan karyawan di kantor

Dari hasil observasi, maksudnya adalah memberikan yang dibutuhkan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang untuk memperlancar pekerjaannya. Jika karyawan mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan tugasnya, dengan begitu karyawan akan semangat saat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Contohnya Komputer, untuk mempermudah mengerjakan pekerjaannya maka dari itu pemimpin memberikan komputer satu orang satu di dalam kantornya.

Dapat disimpulkan dalam penjelasan secara teori dan hasil observasi menjelaskan bahwa sesuai dengan (1) Teori Y karena pemimpin di Bank Syariah Mandiri selalu membina karyawannya berarti disitu ada kerjasama antara keduanya, tidak seperti teori X yang hanya mengawasi bawahannya saja. (2) Sesuai dengan Frederick Herzberg bahwa dalam memotivasi harus mempunyai faktor-faktor yang mendukung motivasi seperti alat-alat motivasi yang selalu diberikan pemimpin dalam faktor intern atau ekstern. (3) Sesuai dengan Abraham Maslow karena motivasi adalah kebutuhan.

Jadi,sumber daya manusia yang berkualitas untuk melayani dan meningkatkan nasabah baru karyawan tidak bekerja sendirian selalu

IAIN PURWOKERTO

membutuhkan pemimpin yang mampu menuntunnya untuk bekerja dengan baik dengan cara selalu memberikan motivasi. Hal ini pada akhirnya akan mampu bagi seorang karyawan dipandu oleh pemimpinnya bekerja secara efektif dan maksimal untuk mengembangkan perusahaan kedepannya.

IAIN PURWOKERTO

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berupa data-data dan praktek langsung di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang penulis memperoleh setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin, perbedaan perilaku para pemimpin disebut dengan gaya kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan yang diberikan pemimpin di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah: 1. *Walk the Talk* (memberikan contoh), 2. Lebih memberikan motivasi kepada karyawan, 3. Mau mendengarkan saran, nasehat semua pihak, 4. Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, 5. Selalu menekankan tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota, 6. Lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerjasama, saling menghormati diantara satu sama lain.

Sedangkan Motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah: 1. *Coaching* (pembinaan), 2. Memberikan alat-alat untuk memotivasi, 3. Menyediakan kebutuhan karyawan di kantor. Jika semuanya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik maka bisa dipastikan suatu organisasi tersebut akan berhasil.

IAIN PURWOKERTO

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan pengamatan keadaan serta situasi di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang, maka peneliti memberikan saran yang bermanfaat bagi Bank Syariah Mandiri KCP Majenang untuk kedepannya, antara lain:

1. Selalu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk para pemimpin agar selalu dapat memimpin perusahaan dengan baik dan dapat diterima oleh para karyawan.
2. Motivasi perlu selalu ditingkatkan terus menerus, karena dengan motivasi kita dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari apa yang diharapkan. Motivasi harus kita dapat dari kita sendiri ataupun dari orang lain.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perlu mendapatkan perhatian adalah karyawan harus dapat memanfaatkan secara maksimal (efektivitas) sumber daya manusia yang ada pada organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapai kinerja organisasi.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Aziz, Fatul Aminudin, *Manajmen Dalam Perspektif Islam,* Cilacap: Pustaka El Bayan, 2012.

Azwar Saifudin, *Metode Penelitian* cet.VI, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2007.

Badeni,.*Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta 2014.

Daniel, Moehtar, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi: Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Ernawan, Erni R, *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Haryadi, *Kepemimpinan dengan Hati Nurani,* Jaksel: Tugu Publisher, 2012.

Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.

Hook, John R, *Memotivasi Karyawan*, Yogyakarta: TUGU, 2006.

Kadarusman, Dadang, *Natural Intelligence Leadership*, Depok: Raih Asa Sukses, 2012.

Radianto, Wirawan E.D, *Sistem Pengendalian Internal Dalam Organisasi BPR*, Yogyakarta ,2004.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sujarweni, V.Wiratna,*MetodologiPenelitian*, Yogyakarta: PustakaBaru Press, 2004.

Surakhmadi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Aneka, 1999.

Wahjono, Sentot Imam, *MANAJEMEN Tata Kelola Organisasi Bisnis*, Jakarta: Indeks, 2008.

Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada 2015.

Non Buku:

Asriyati "Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Khasanah Ummat, Banyumas", (Purwokero: IAIN Purwokerto, 2015).

IAIN PURWOKERTO

https://ridwanrubic.wordpress.com/2012/02/16/makalah-motivasi-kerja-pegawai/ (Diakses tgl 31 Mei 206).

http://samirdjawa.blogspot.co.id/2013/01/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap.html?m=1(Diakses tgl 29 Mei 2016).

Munawaroh "Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Perspektif Islam di UD. Pancuran Mas Grenggeng Karanganyar Kebumen", (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015).

Reza, Maharany, *"Peranan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan etos Kerja Bank mencapai Tujuan dalam Keberhasilan Usahanya, pengalaman Bank Duta'*. Makalah seminar Perbankan.STEKPI, Jakarta,15 Juni 1996.

Thoharoh, Amalia "Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Kualitas Kerja di BMT Dana Mentari Muhammadiyah Purwokerto", (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016).

IAIN PURWOKERTO

Lampiran-Lampiran

IAIN PURWOKERTO

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

BLANKO/ KARTU BIMBINGAN

Nama : Annisa Octaviani
NIM : 1323206014
Smt./Prodi : 6 / MPS
Dosen Pembimbing : Drs. Fathul Aminudin Aziz, M.M
Judul Skripsi : Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi untuk meningkatkan Kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Magelang

No.	BULAN	HARI/ TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *)	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	Juni 2016	Selasa/21	latar belakang mencantumkan hal yg menarik untuk diteliti		Annisa
2.	Juni 2016	Rabu/22	- Bab I		Annisa
3	Juni 2016	Kamis/23	Bab 2 & 3 & 4		Annisa
4	Juni 2016	Senin/27	Revisi bab 1-2		Annisa

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
**Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, ...
Pembimbing,

.....
NIP.....

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

No.	BULAN	HARI/ TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *)	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
5.	Juni	Selasa / 28	Revisi bab 3-4		Annisa
6.	Juli	Kamis / 14	ACC		Annisa

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
**Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, ...
Pembimbing,

NIP. 196809031999031004

Kantor Cabang

Banda Aceh

Simeulue

Langsa

Medan

Sibolga

Bantan Prapat

Padang-Sumbar

Pematangsiantar

Pekanbaru

Batam

Dumai

Padang

Bukittinggi

Jambi

Palembang

Bengkulu

Bandar Lampung

Jakarta

Jakarta Gunung Sahari

Jakarta Pecenongan

Jakarta Thamrin

Jakarta Gajah Mada

Jakarta - Selatan

Jakarta - Kemandangan

Jakarta - Monas

Jakarta - Kelapa Gading

Bekasi

Bekasi Kalimalang

Bogor

Tangerang

Cilegon

Depok

Bandung

Purwakarta

Tasikmalaya

Cirebon

Semarang

Yogyakarta

Purwokerto

Solo

Surabaya

Pontianak

Banjarmasin

Samarinda

Balikpapan

Palangkaraya

Makassar

Palu

Manado

Jayapura

Kupang

Tanjung Pinang

Bangkinang

Pekanbaru

Pangkal Pinang

Denpasar

Gorontalo

Ternate

Manokwari

produk dana & jasa

Layanan syaria untuk seluru kebutuhan finansial and

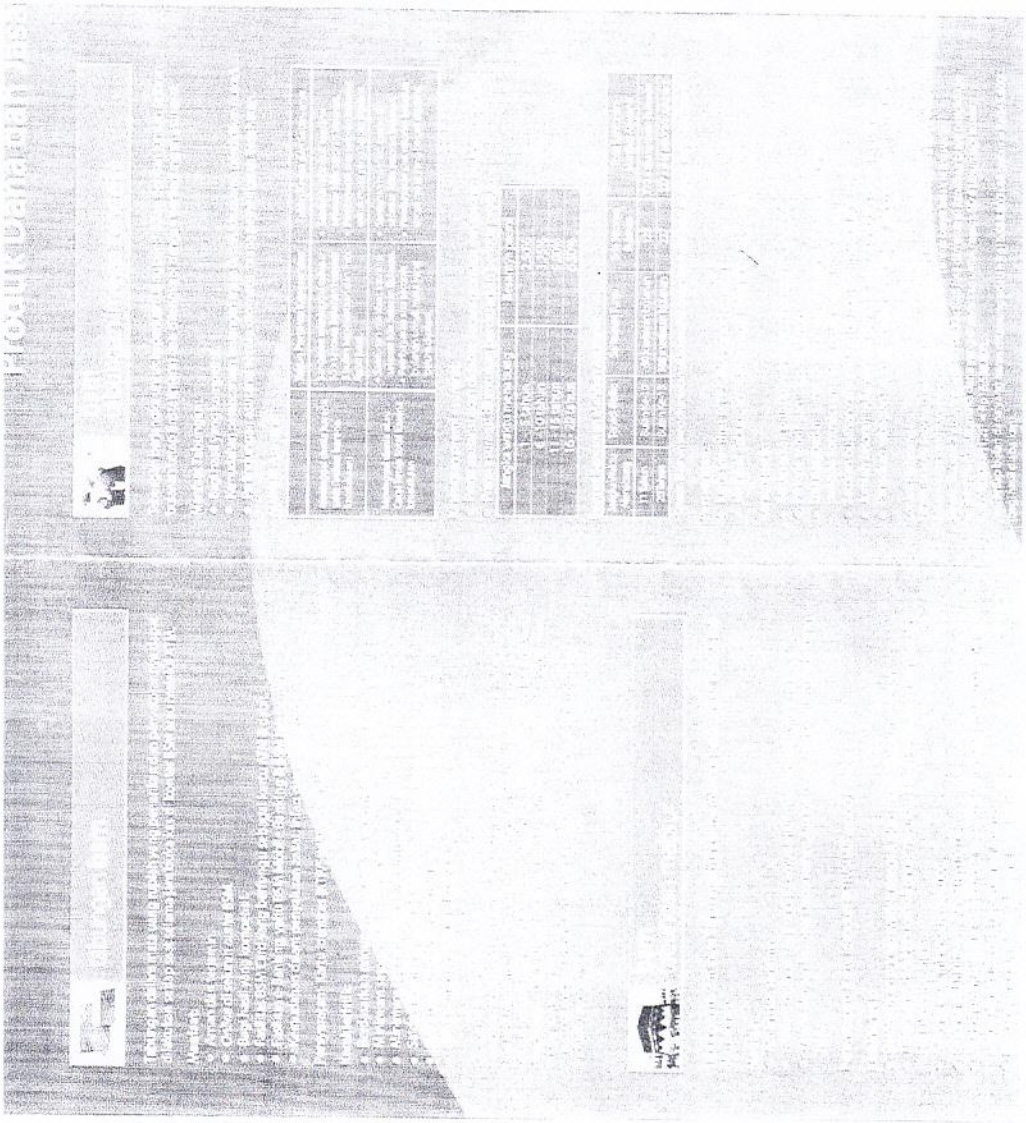
syariah mandiri call (021) 5299 7755

mandiri syariah

bsm
giro

bsm
card

bsm
mobile banking gprs



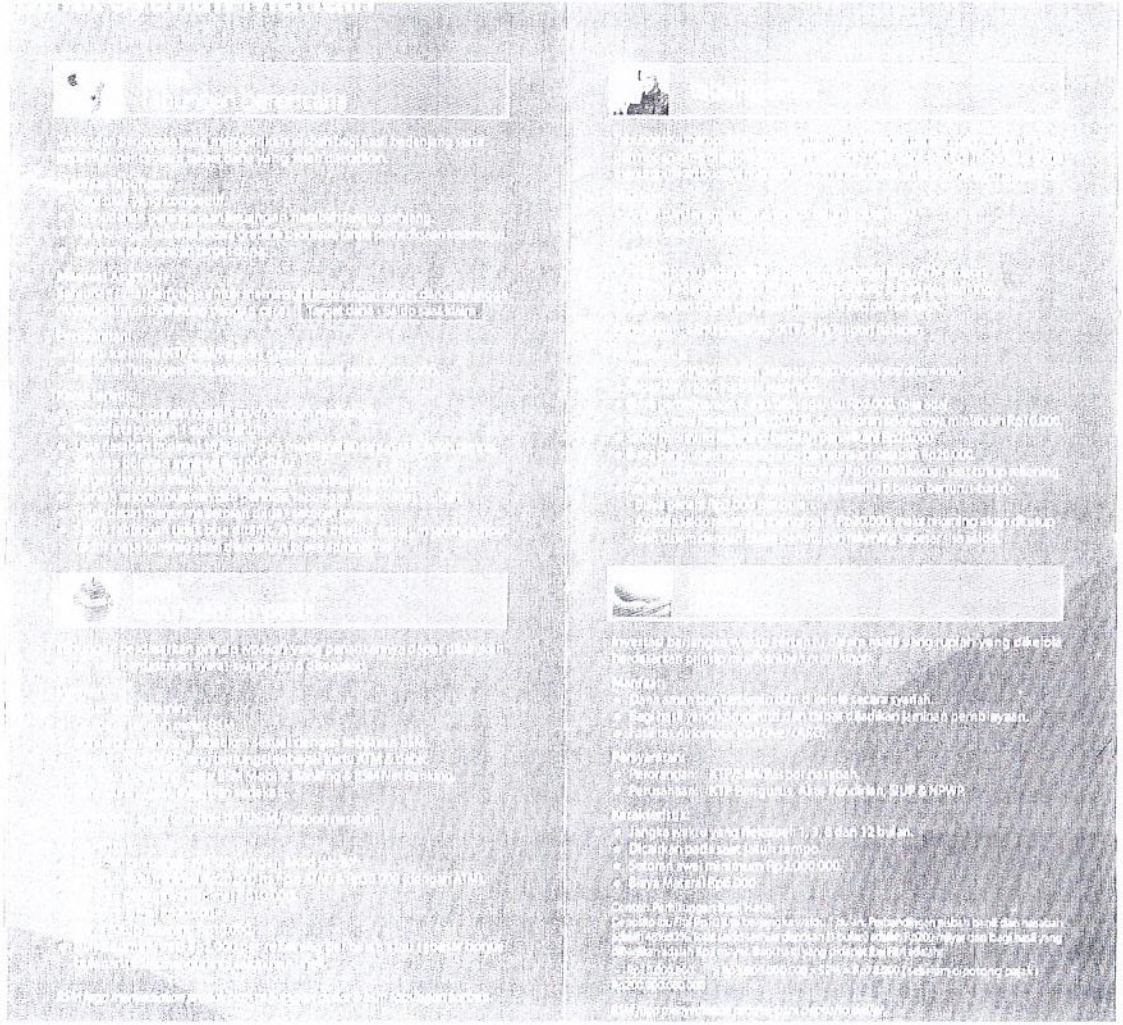


Foto Kebersamaan Pemimpin dan Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

KEMENTRIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250 Fax : 0281-636553, www.febi.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor : In.17/FEBI.Lab/PP.009/430/2016

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Kerja Lapangan (PKL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
pada tanggal 7 April 2016 menerangkan bahwa :

Nama	**: Annisa Octaviani**
NIM	**: 1323206014**
Jurusan/Prodi	**: Perbankan Syari'ah/ Diploma III Manajemen Perbankan Syari'ah**

Telah mengikuti PKL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
Tahun Akademik 2015 / 2016 di :
BSM KC. MAJENANG
Mulai dari bulan Januari sampai dengan Maret 2016 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai A.
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PKL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
dan sebagai syarat mengikuti ujian tugas akhir.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam

Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, MM.
NIP. 19680403 199403 1 004

Purwokerto, 8 April 2016
Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Chandra Warsito, S.TP, SE., M.Si.
NIP. 19790323 201101 1 007

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PURWOKERTO

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624, 628250, Fax. 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.22/UPT.MAJ/Sti.002/005/2015

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

ANNISA OCTAVIANI

1323206014

MATERI UJIAN	NILAI
1. BTA	
a. Tartil	70
b. Tahfidz	70
c. Kitabah	70
2. PPI	70

NO. SERI. MAJ-2015-1137

Sebagai tanda yang Persangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) program rutin yang diselenggarakan pada Bulan Desember 2015

Purwokerto, 28 Desember 2015
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002

KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UNIT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat : Jl Jend. Ahmad Yani No. 40 A Telp. 0281 – 635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

Nomor : Sti-23/Unit TIPD- 279 /VI/2014

Diberikan kepada :

Annisa Octaviani

NIM : 1323206014

lahir pada tanggal : 01 Oktober 1995 di Jakarta
Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office

yang diselenggarakan oleh Unit TIPD STAIN Purwokerto
pada tanggal 2 – 3 Juni 2014

Purwokerto, 9 Juni 2014
Kepala Unit TIPD

Tempel
3x1
Hitam
Putih

Agus Sriyanto, M. Si
NIP : 19750907 199903 1 002

SKALA PENILAIAN

NILAI	EKUIVALENSI	KETERANGAN
A	90 – 100	SANGAT MEMUASKAN
B	80 – 89	MEMUASKAN
C	60 – 79	CUKUP
D	< 59	KURANG

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	A-
Microsoft Excel	A-
Microsoft Power Point	B+

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.stainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: Sti.2/ UPB/ KS.02/ 058/ 2013

This is to certify that :

ANNISA OCTAVIANI 1323206014 (PS NR)

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:

SCORE: **58** GRADE: **FAIR**

Purwokerto, October 07th 2013
Head of Language Development Unit,

Supriyanto, Lc. M.S.I.
NIP. 19740326 199903 1 001

وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورووكرتو
الوحْدة لتنْمية اللّغة
عنوان : شارع جندرال أحمدياني رقم : ٤٠ أ، بورووكرتو ٥٣١٢٦، هاتف ٠٢٨١-٦٣٥٦٢٤ www.stainpurwokerto.ac.id

الشهادة

Nomor: [illegible]

تشهد الوحدة لتنمية اللغة بأن:

أنّيسا أوكتافياني

MPS-NR

قد استحق/استحقت الحصول على شهادة اجادة اللغة العربية بجميع مهاراتها على المستوى المتوسط

وذلك بعد اتمام الدراسة التي عقدتها الوحدة لتنمية اللغة وفق المنهج المقرر بتقدير

٦٩

جيد

١٠٠

بورووكرطو، ١١ ديسمبر ٢٠١٤

الوحدة لتنمية اللغة،

الدكتور الحاج رحمة ، M.Pd

رقم الموظف: ١٩٩١٠٣١٠٠٢ ١٩٦٦٦٢٢٢

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Annisa Octaviani
Tempat, Tanggal Lahir	: Jakarta, 01 Oktober 1995
NIM	: 1323206014
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Jln. H Mashuri no 38 Rt 02/Rw 01 Rejasari, Purwokerto Barat
No HP	: 085879871395
Status	: Belum Menikah
Nama Ayah	: Sudaryono
Pekerjaan	: Wiraswasta
Alamat	: Jln. H Mashuri no 38 Rt 02/Rw 01 Rejasari, Purwokerto Barat
Nama Ibu	: Yunani Murti Andriani
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Jln H Mashuri no 38 Rt 02/Rw 01 Rejasari, Purwokerto Barat

Purwokerto, 20 Mei 2016

Annisa Octaviani