

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan syariah di Indonesia khususnya perbankan syariah mulai berkembang pesat sejak tahun 1999 yaitu setelah berlakunya undang-undang No 7 tahun 1997 tentang perbankan BMT (*Baitul Mal Wattamwil*) yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi utama yaitu baitul mall (rumah pengembangan harta) melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi. Baitul mall (rumah harta) menerima titipan dana zakat infaq dan shodaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Keberadaan BMT memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai media penyalur pendaya gunaan harta ibadah zakat, infaq, sedekah, wakaf serta dapat pula berfungsi sebagai institusi yang bergerak dibidang investasi yang bersifat produktif sebagaimana layaknya bank. Pada fungsi kedua ini dapat dipahami selain sebagai lembaga keuangan BMT bertugas menghimpun dana dari masyarakat (anggota BMT) yang mempercayakan dananya disimpan di BMT dan penyalur dana kepada masyarakat yang pinjaman oleh BMT. Sedangkan sebagai lembaga ekonomi, BMT berhak meningkatkan kualitas usaha ekonomi dan untuk kesejahteraan anggota pada umumnya.¹

¹ Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2009), hlm.447,

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia kerja meningkat.² Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut tercapai. Sebuah instansi pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.³

Untuk mencapai efektifitas kerja yang diinginkan, pimpinan harus menjalankan peran dan tugasnya dengan cara memotivasi para bawahannya dan juga selalu berkomunikasi, agar para bawahannya menyadari bahwa mereka memang dibutuhkan dan tidak ada pembedaan, sehingga mereka mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya demi kemajuan bersama. Pimpinan juga dibutuhkan untuk mengontrol kegiatan bawahan apakah berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai atau tidak. Pimpinan dan bawahan harus saling bekerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Masing-masing harus menyadari tugas tanggung jawab.⁴

² Listiawati, Angrian Permana dan Khoirunnisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit PT. Bank BTPN Syari'ah, TBK Cabang Serang." *Jurnal Ekonomi*/Volume XXII, No.03 (November 2017), hal.374

³ Bayu Adi Permana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman", *Jurnal Manajemen*, hal.01

⁴ Yosica Ratu Rangkuti "Gaya Komunikasi Pemimpin dan Motivasi Kerja Karyawan", hal.2

Sebagaimana telah diketahui bahwa suatu organisasi tidak mungkin lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting supaya organisasi dapat berkembang dan kegiatan yang dilaksanakan lebih terarah dan akhirnya pencapaian tujuan dapat diwujudkan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.⁵ Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedisiplinan merupakan suatu bentuk perilaku karyawan yang dicerminkan dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan pemimpin. Motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuannya, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan dapat sekaligus tercapai.⁶

Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan perusahaan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau

⁵ Ida Asmawati, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rahmat Slamet, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi", hlm.03

⁶ Annisa Yunimas dan Tanto Askriyandoko Putra "Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Luhur Blitar." *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, Vol.1 (2016), hlm.50-51

bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal.⁷ Atau motivasi sebagai suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktis selama bertahun-tahun⁸. Maka Suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapaitujuannya karena didasari oleh motivasi.

Dengan adanya motivasi dari pemimpin yang baik akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai, hal ini sangat memebrikan keuntungan bagi perusahaan terutama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Maka pemimpin dituntut untuk menciptakan motivasi yang baik di dalam organisasi agar mampu meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Oleh karena itu setiap pemimpin organisasi atau perusahaan harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal besar, dan bahan baku yang melimpah, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. dan organisasi berharap dalam hal ini pegawai untuk bisa memberi kontribusi kerja secara optimal, efektif, dan efisien. dengan demikian pegawai dituntut untuk menciptakan semangat kerja yang beracuan pada tercapainya produtivitas kerja yang tinggi.

Menurut Adina Nur Rahmani tentang "Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015" Kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain bagi seorang pemimpin menjadi keharusan. Hal ini terungkap dalam pernyataan Keith Davis (1990) saat

⁷ Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Financial Multi Finance Palopo," *Jurnal Ekonomi Pembangunan/Vol.01 No.02* (Juli 2014), hlm.09

⁸ M. Manullang Marihot Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: 2001), hal. 107

membahas mengenai *traits leadership* model menyatakan bahwa salah satu sifat seorang pemimpin yang harus tumbuh dan berkembang adalah sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu mentransformasikan semangat itu kepada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁹

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis akan meneliti, mengkaji, mengamati dan menganalisa lebih jauh dan mendalam pembahasan diatas dalam skripsi ini dengan judul **“Motivasi Pimpinan dalam Membangun Kedisiplinan Kerja Karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan.”** Dengan alasan memilih judul ini karena melihat banyak sekali peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya dengan cara kedisiplinan kerja karyawan. dan pemimpin di BMT NU Cabang Tlanakan selalu memberi motivasi kepada karyawannya tentang kedisiplinan kerja, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang didapat perusahaan. Karena pemimpin yang efektif adalah pemimpin, yang selalu memberikan motivasi kepada bawahannya supaya mendapatkan hasil yang maksimal.

⁹ Adina Nur Rahmani ” *Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai diyayanan nurul hayat Yogyakarta tahun 2015*” hal. 5-6

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan?
2. Bagaimana implementasi di lapangan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya di BMT NU Cabang Tlanakan?
3. Apa hambatan dari implementasi motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan?
4. Bagaimana hasil dari motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan?
5. Bagaimana mengevaluasi kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan
2. Untuk mengetahui implementasi di lapangan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya di BMT NU Cabang Tlanakan
3. Untuk mengetahui hambatan dari implementasi motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan
4. Untuk mengetahui nilai positif dari motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan
5. Untuk mengetahui hasil dari motivasi pimpinan dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan
6. Untuk mengetahui mengevaluasi kedisiplinan kerja karyawan di BMT NU Cabang Tlanakan

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para pembaca dan khususnya:

1. Bagi IAIN Madura

- a. Peneliti ini diharapkan menjadi tambahan koleksi di perpustakaan IAIN Madura sehingga menambah khazanah keilmuan tentang pembiayaan pada lembaga keuangan syariah.
- b. Diharapkan menjadi referensi bagi pemimpin IAIN Madura khususnya tentang gaya kepemimpinan sehingga pemimpin di IAIN Madura lebih baik dari sebelumnya.

2. Bagi Lembaga

- a. Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pengelola BMT NU Cabang Tlanakan agar kinerjanya dapat lebih baik lagi dalam kepemimpinan sehingga membangun kedisiplinan kerja bagi karyawan
- b. Diharapkan menjadi acuan dan menjadi motivasi bagi BMT NU Cabang Tlanakan tentang gaya kepemimpinan sehingga BMT NU Cabang Tlanakan lebih baik lagi dari segi kepemimpinannya.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah ini digunakan untuk menyamakan persepsi antara Maksud dan tujuan penulis dengan pembaca. dengan melalui definisi istilah maka diharapkan persepsi pembaca dan penulis disamakan. dan untuk memahami istilah-istilah yang digunakan dan menghindari adanya kesalah pahaman. maka peneliti perlu menjelaskan penggunaan istilah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.¹⁰
2. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹¹
3. Pimpinan adalah secara etimologis (ilmu asal kata) “pemimpin” dan kepemimpinan berasal dari kata pimpin (*inggris to lead*), maka dengan konjugasi berubah menjadi Pemimpin leader dan kepemimpinan leadership. Kata pimpin mengandung berapa arti, yang erat kaitannya dengan pengertian memelopori berjalan dimuka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prakasa pertama, bergerak lebih awal, berbuat lebih dahulu memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh dan sebagainya.¹²
4. Kepemimpinan merupakan salah satu topik penting dalam perubahan organisasi. Dalam banyak hal keberhasilan atau kegagalan perubahan dari kualitas pimpinan sangat tergantung pada kemampuan sang pemimpin memainkan perannya.¹³
5. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari rincian pengertian tersebut, dapat dijabarkan dari judul ini adalah suatu rencana dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam sebuah

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan Kesepuluh, Mei 2011). Hlm. 93

¹¹ Ibid, hal.7

¹² K Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010). Hal. 9

¹³ Achmad Sobirin, *Manajemen Perubahan*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014).hal. 4.40

usaha mencapai sebuah hasil kerja individu maupun kelompok di BMT NU Cabang Tlanakan.¹⁴

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta 13220).hal. 193

