

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. 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

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana. Seperti

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

kemampuan yang dimiliki oleh karyawan karyawan BMT NU Cabang Proppo yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja, Karyawan BMT NU Cabang Proppo memiliki motivasi kerja tinggi pada saat bekerja, maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karena ketika motivasi tinggi maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal.

Sumber daya manusia sangat penting bagi Kantor BMT NU Cabang Proppo dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan BMT NU, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia di BMT NU Cabang Proppo perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi BMT NU. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan supaya berkembang secara produktif dan wajar strategi peningkatan kinerja merupakan cara BMT NU untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan BMT NU dapat tercapai.

Pemimpin sebagai seseorang yang menginspirasi serta mampu membawa dan mengarahkan pengikutnya untuk merealisasikan tujuan.² Untuk menjadi seorang pemimpin, haruslah memiliki nilai unggul dibandingkan dengan orang-orang yang berada pada supervisinya atau bawahannya atau pengikutnya. Semakin tidak tampaknya nilai unggul dari seorang pemimpin, maka akan semakin lemah kemampuan kepemimpinannya.

² Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: expert, 2017) hlm 229.

Peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi karena tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu dan dalam sebuah pekerjaan akan menjadi kompak dalam satu sama lain.

Motivasi merupakan sesuatu atau hal yang di berikan oleh suatu pihak kepada pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut tergerak, terpegaruh, atau tantangan untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi harus dihadirkan untuk bisa menghasilakn hasil kerja seperti kinerja, nama baik, pangsa pasar organisasi, begitu juga semangat, kepuasan, prestasi, loyalitas bagi individu. Maupun hal-hal yang lain yang bisa menghasilkan sebuah makna positif untuk diraih.³

Motivasi merupakan hal yang berperan dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja karyawan BMT NU Cabang Proppo, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Dalam Motivasi kerja dan kemauan kerja karyawanBMT NU yang adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integritasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi.

Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang, ia tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. seorang manajer yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang

³Duha Timotius, *Motivasi Untuk Kinerja*,(Yogyakarta:CV Budi Utama,2012). Hlm, 42-43

sangat sulit untuk memotivasi orang-orang lain. Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi. Pemikiran positif dan ketaatan d-kepada jalannya kegiatan, yang dinyatakan, yang juga merupakan faktor-faktor motivasi.⁴

Berdasarkan fakta di BMT NU Cabang Proppo pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap motivasi karyawan, semua kegiatan atau kegiatan yang ada di BMT NU Cabang Proppo mengacu pada komando dari pemimpin. pada BMT NU cabang Proppo ini karyawan kurang termotivasi sehingga membuat kurang maksimal dalam bekerja. Oleh karenaitu kepala BMT NU Harus memberikan Peningkatan kerja karyawan dengan upaya pengkajian mendalam tentang motivasi, kompetensi, serta kepuasan kerja karyawan dan disitulah kantor BMT NU Cabang Proppo akan mengalami kemajuan dalam perkembangan, inovasi yang baik dan efektif. Sehingga proses karyawan bertransaksi kepada nasabah berjalan dengan baik.

Oleh sebab itu berdasarkan Konteks Penelitian diatas, bahwa peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan lebih giat bekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, maka peneliti melakukan penelian lebih mendalam mengenai **“Peranan Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang Proppo Kabupaten Pamekasan”**

B. Fokus Penelitian

⁴George R. Terry, Dasar-dasar Manajemen,(Jakarta: PT Bumi Aksara,2015)hlm.168.

1. Bagaimana Kepemimpindi BMT NU Cabang Proppo dalam Upaya meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan?
2. Apa Saja Peluang dan Hambatan yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT NU Cabang Proppo Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kepemimpin di BMT NU Cabang Proppo dalam Upaya meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui peluang dan hambatan yang dihadapi pemimpin dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di BMT NU Cabang ProppoKabupaten Pamekasan.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitianPeranan Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang Proppo Kabupaten Pamekasanantara lain:

1. Kegunaan Secara Akademis

a. Bagi Civitas Akademik

Untuk dijadikan rujukan atau referensi bagi Mahasiswa/Mahasiswi IAIN Madura dalam menambah wawasan keilmuan dibidang Kepemimpinan.

b. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui secara mendalam menambah mengenai penelitian Peranan Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang ProppoKabupaten Pamekasan

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi BMT NU Cabang Proppo

Untuk bahan pengamatan dan pertimbangan dalam rangka Peningkatan motivasi kerja karyawan dengan upaya pengkajian mendalam tentang motivasi, kompetensi, serta kepuasan kerja karyawan dan disitulah kantor BMT NU Cabang Proppo akan mengalami kemajuan dalam perkembangan, inovasi yang baik.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil Penelitian ini memberikan pandangan dan pilihan kepada masyarakat untuk menabung serta menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap kemandirian dan kenyamanan. Sehingga proses karyawan bertransaksi kepada nasabah berjalan dengan baik.

E. Definisi Istilah

Judul penelitian ini “Peranan Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang Proppo Kabupaten Pamekasan”. Demi jelasnya kata yang terkandung di judul penelitian ini penulis perlu menjabarkan satu persatu makna dari kata per-kata yang tersusun di judul tersebut agar mempermudah pembaca. Diantaranya sebagai berikut:

1. Peranan adalah pelaksanaan, penerapan atau operasionalisasi suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan atau sasaran.⁵
2. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga mw dia mampu

⁵Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen*, (Yogyakarta: CV. Gre Publishing, 2018), hlm. 19.

mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama aktivitas-aktivitas tertentu, demi tercapai satu atau beberapa tujuan.

3. Motivasi Kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integritasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi.
4. Karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian
5. *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) adalah balai usaha mandiri terpadu yang isinya berintikan *baytal-mat wa al-tamwil* dengan kegiatan mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil antara lain dengan cara mendorong kegiatan menabung dan menunjang kegiatan ekonominya. Selain itu, *Baitul mal wat tamwil* juga bisa menerima titipan zakat, infak, dan sedekah serta menyalurkannya sesuai dengan peraturan dan amanatnya.⁶

F. Kajian Peneliti Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang sedang dibangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terkait mengenai Peranan Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di BMT NU Cabang Proppo Kabupaten Pamekasan. Di antaranya sebagai berikut :

- 1) penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mudhofar dan Tatang A. Gumanti 2018, dengan judul “Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja

⁶ M. Nur Rianto Al Arif, *Pengantar Ekonomi Syariah*, hlm. 392.

Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”. Dari penelitian yang telah dilaksanakan, tujuan penelitian tersebut antara untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan sebagai pendorong prestasi kerja pegawai dan peningkatan tunjangan kinerja dan motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Tentu berbeda dengan penelitian saya, karena metode yang digunakan dalam penelitian Muhammad Mudhofar dan Tatang A. Reza Hafikar Suardi sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian saya adalah metode kualitatif. Serta waktu dan objek penelitian dalam penelitian ini juga berbeda. Penelitian milik Muhammad Mudhofar dan Tatang A. Gumanti memiliki kesamaan dengan penelitian saya, yaitu sama-sama membahas tentang Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja.⁷

- 2) penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Usman Tarigan 2016, dengan judul “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. yaitu mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu pada penelitian Andriani dan Usman Tarigan lebih dikhususkan pada peran gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan lebih di fokuskan pada peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta

⁷ Muhammad Mudhofar & Tatang A. Gumanti, “Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”, *Jurnal Politico*, Vol. 2 (September 2018), hlm. 242-249

objek dan waktu penelitian juga berbeda. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian saya, yaitu sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan sebagai pendorong prestasi kerja. Serta sama-sama menggunakan metode kualitatif.⁸

- 3) penelitian yang dilakukan oleh Reza Hafikar Suardi 2017, dengan judul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. yaitu menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan yaitu pada penelitian Reza Hafikar Suardi membahas mengenai peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan lebih di fokuskan pada peningkatan kinerja Karyawan.. Serta sama-sama menggunakan metode kualitatif.⁹

Tabel 1

No	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	“Peran Kepemimpinan Sebagai Pendorong Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lumajang”	Muhammad Mudhofar	Penelitian ini sama-sama Membahas motivasi kerja karyawan	Penelitian ini terdapat data primer yang bersumber dari responden pegawai

⁸ Andriani dan Usman Tarigan, “Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, vol. 4, no. 2 (desember 2016), hlm. 143

⁹ Reza Hafikar Suwardi, “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)”, *Skripsi* (Makasar: Universitas Hasanuddin, 2017) di akses pada tanggal 9 september 2020 jam 15:23.

2	“Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”	Andriani	sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan sebagai pendorong prestasi kerja	Penelitian ini memfokuskan lebih dikhususkan pada peran gaya kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja
3	“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar)”	Reza Hafikar Suardi	sama-sama membahas tentang peran kepemimpinan dan kinerja karyawan	penelitian Reza Hafikar Suardi membahas mengenai peningkatan kinerja karyawan