

## **Implementasi Gaya *Leadership* Islami Dalam Memotivasi Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro**

Arie Firmansyah <sup>1</sup>, Firman Setiawan <sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Universitas Trunojoyo Madura, Jawa Timur, Indonesia.

Email: [190721100182@student.trunojoyo.ac.id](mailto:190721100182@student.trunojoyo.ac.id)

### **Abstract**

*Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro which is a bank financial institution which has the task of collecting and distributing financing. As one of the institutions that has an important role in capital, of course indirectly, employees of Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro have duties and responsibilities, and have targets for each period to be able to collect or provide financing to the community, which of course is not easy, the leadership factor is very important. necessary to motivate employees to carry out their assigned duties and responsibilities. The purpose of this research is to analyze the implementation of the Islamic leadership style applied and how this leadership style can increase the work motivation of employees of Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro. In this research, qualitative research methods were used, data collection techniques used observation, interviews and documentation methods. Based on research results, the Islamic leadership style applied at Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro is a Democratic leadership style typology. This leadership style is good at increasing employee motivation, this is proven by the existence of a harmonious, open work environment and providing good motivation and appreciation to subordinates.*

**Keywords:** *Implementation of Leadership Style, Work Motivation, Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro*



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution ShareAlike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. SDM adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial serta dapat di pertanggung jawabkan. Pengelolaan SDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya (Viera, 2019). Di mana pengelolaan sumber daya manusia ini tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi (Sarinadi, 2014). Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting karena memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang sangat diperlukan oleh organisasi. Di era sekarang dimana tekonologi dan peradaban yang sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, disiplin dan juga memiliki semangat atau motivasi yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu organisasi. Kaitannya dengan motivasi karyawan di suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi /perusahaan dalam mencapai tujuan.

Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro merupakan suatu lembaga keuangan bank yang memiliki fungsi untuk menghimpun dana masyarakat maupun memberikan pembiayaan kepada masyarakat melalui produk-produknya yang berupa tabungan dan juga berbagai jenis pembiayaan. Sebagai lembaga keuangan tentunya BSI KCP Surabaya Diponegoro dituntut agar dapat memberikan peran yang baik bagi masyarakat tentunya dalam hal pembiayaan. Sebagai salah satu lembaga yang mempunyai peran penting dalam permodalan tentu secara tidak langsung pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro memiliki tugas dan tanggung jawab, serta memiliki target tiap periodenya untuk dapat menghimpun ataupun memberikan pembiayaan kepada masyarakat yang tentunya hal tersebut tidaklah mudah, faktor kepemimpinan sangatlah diperlukan untuk memotivasi para pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro untuk terlaksananya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai BSI KCP Surabaya Diponegoro. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah tentu diperlukan kepemimpinan yang islami agar selaras dengan tujuan lembaga yang bukan hanya sekedar tujuan duniawi melainkan juga ukhrawi. Hal ini dapat mencakup pengembangan kesadaran spiritual, tanggung jawab sosial, dan keadilan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan islami yang diterapkan dan bagaimana implementasi gaya kepemimpinan islami tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dari pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kepemimpinan Islami**

Banyak definisi yang menjelaskan tentang kepemimpinan, tetapi secara mendasar dikenal dengan sebutan "*Leadership*" yang berarti mempengaruhi orang. Sebagian besar orang menganggap pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi (Veitzal, 2004).

Kepemimpinan islami merupakan keseimbangan antara kepemimpinan dengan konsep duniawi maupun konsep ukhrawi, menggapai tujuan hakiki lebih dari sekedar tujuan yang bersifat sementara, menurut komitmen tinggi kepada prinsip-prinsip islam dan menempatkan tugas kepemimpinan tidak sekedar tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada anggota tetapi dihadapan Allah SWT (Muzammil, 2018). Kepemimpinan dalam islam adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat dimana masing-masing individu memiliki tujuan-tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat islami untuk mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam masyarakat, motivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.

### **Asas-asas Kepemimpinan Islami**

Adapun asas-asas kepemimpinan dalam islami adalah (Harahap, 2016):

1. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Seorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. Sebagai firman Allah SWT dalam QS. Asy-Syura: 38 yang Artinya: "Dan bagi orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka".

2. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata di masyarakat ataupun agama. Al-quran memerintahkan setiap Muslim dapat berperilaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qs. An-Nisa:58 Yang Artinya "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar dan melihat".

3. Beriman

Di dalam Al-Quran seorang pemimpin haruslah orang yang beriman. Seorang pemimpin yang beriman akan memegang tanggung jawab dan amanahnya dengan baik serta akan berperilaku adil kepada bawahannya, pemimpin yang beriman tidak akan berperilaku semena-mena terhadap bawahannya. Sebagai mana firman Allah SWT dalam QS. Al- Imran 28 Yang Artinya "Janganlah orang-orang beriman menjadikan orang kafir sebagai pemimpin, melainkan orang-orang beriman. Barang siapa berbuat demikian, niscaya dia tidak akan memperoleh apapun dari Allah, kecuali karena (siasat) menjaga diri dari sesuatu yang kamu takuti dari mereka. Dan Allah memperingati kamu akan diri siksanya dan hanya kepada Allah tempat kembali".

4. Bertaqwa

Pemimpin dalam Islam haruslah memiliki rasa takut dan bertaqwa kepada Allah dengan begitu seorang pemimpin akan menghindarkan dirinya dari berlaku zalim kepada bawahan atau anggotanya. Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Naba: 31 Yang Artinya "Sesungguhnya orang-orang yang bertaqwa mendapat kemenangan".

### **Gaya Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Charis et al., 2010). Ada beberapa macam gaya kepemimpinan diantaranya sebagai berikut (Sondang Siagaan, 2010):

1. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik akan menerjemahkan disiplin kerja yang tinggi ditunjukkan oleh para bawahannya sebagai

perwujudan kesetiaan para bawahan kepadanya. Pemimpin ini cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaiannya. Tindakan akan dinilai benar apabila tindakan itu mempermudah tercapainya tujuan dan tindakan penghalang akan dinilai tidak baik dengan demikian akan disingkirkan bila perlu menggunakan kekerasan. Pemimpin ini menonjolkan kekuasaannya sebagai pemimpin dan menerapkan disiplin kekauan yang ketat kepada bawahannya.

2. Tipe Paternalistik

Pemimpin ini biasanya mengutamakan kebersamaan, artinya pemimpin bersangkutan berusaha untuk memberlakukan semua orang dan semua satuan kerja yang terdapat di dalam organisasi dengan adil dan sama rata. Hanya saja hubungan tersebut dipandang bahwa bawahannya belum mencapai tingkat kedewasaan sehingga mereka tidak dapat dibiarkan bertindak sendiri, sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Pemimpin ini menginginkan keberadaannya tidak lagi dipertanyakan (legitimasi), serta dalam pengambilan keputusan pimpinan menganggap tidak perlu dikonsultasikan lagi.

3. Tipe Kharismatik

Pemimpin ini ialah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi. Bawahan dari tipe kepemimpinan ini tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap dan perilaku serta gaya yang digunakan oleh pemimpin. Pemimpin ini akan tetap dikagumi oleh bawahan meskipun pimpinan dapat juga menggunakan gaya otokratik.

4. Tipe *Laissez Faire* (Bebas)

Seorang pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan. Sikap seorang *Laissez Faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya adalah bersikap permisif, dalam arti bahwa anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai keyakinannya asal saja kepentingan bersama tetap terjadi dan tujuan organisasi tetap tercapai. Tipe ini mengarah pada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan seperti rekan kerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari struktur dan hirarki organisasi.

5. Tipe Demokratik

Pemimpin yang demokratik memperlakukan manusia dengan cara manusiawi. Satu rumus yang nampaknya sangat

sederhana, akan tetapi sesungguhnya merupakan sumber dari semua persepsi, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan seseorang. Tipe ini memperlakukan organisasi sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama. Jika terjadi kesalahan pada bawahan, dia tidak langsung menghukum, namun meluruskan permasalahan sehingga bawahan tidak melakukan kesalahan yang sama dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pimpinan demokratis ini akan mendengarkan setiap kritik dan saran dari bawahannya dan membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri mereka sesuai kemampuan mereka masing-masing maka disinilah peran bawahan tipe ini sangat aktif. Tipe pimpinan ini juga akan melakukan pendelegasian wewenang kepada bawahan yang dianggapnya mampu dan akan cepat memberikan penghargaan kepada bawahan jika berprestasi dalam bentuk pujian dan reward. Karena ituah pimpinan ini sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau penggerak yang dapat menimbulkan atau menumbuhkan semangat untuk seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan atau penggerak yang dapat menimbulkan atau menumbuhkan semangat untuk seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Suhardi, 2018).

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kualitatif, yakni berdasarkan pada data yang berwujud kata dan bukan rangkaian angka. Dalam metode ini, data dapat diperoleh dengan cara wawancara, intisari dokumen, pita rekam, catatan lapangan, dan dokumentasi (Amane, 2022). Penelitian kualitatif adalah bentuk strategi yang condong pada pencarian arti, konsep, ciri, gejala, symbol ataupun deskripsi mengenai suatu kejadian, bersifat alami dan holistic, memakai beberapa cara dan dituliskan secara naratif. Penelitian ini termasuk kedalam

penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif memberikan gambaran dan menafsirkan objek seperti apa adanya (Nadirah, 2022).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro Jalan Raya Diponegoro No. 54 C, Kelurahan Darmo , Kecamatan Wonokromo, Kota Surabaya Jawa Timur 60241.

### **Sumber Data**

Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dan disusun secara langsung dari sumbernya. Data primer dikatakan sebagai data asli yang berifat data baru. Teknik untuk memperoleh data primer dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, diskusi terfokus atau penyebaran kuisioner. Dalam penelitian ini, informan yang menjadi objek peneliti adalah Branch Manager dan pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dan disusun peneliti dari beberapa sumber yang telah ada. Data sekunder bisa didapatkan melalui beberapa sumber seperti Biro Statistik, buku, jurnal, laporan, dan sebagainya (Chandra, 2023).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penelitian yang paling penting. Karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh informasi, maka tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat memperoleh data baku yang memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Dalam teknik pengumpulan data penelitian ini digunakan dua teknik yakni:

1. Wawancara

Wawancara yaitu kegiatan bertanya secara lisan antara dua orang atau lebih. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan informasi dan bukan mempengaruhi pendapat atau pandangan informan. Wawancara digunakan sebagai alat pengukur irformasi dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ialah pengumpulan data berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berupa gambar, tulisan

atau karya monumental dari seseorang. Dokumen dapat berbentuk tulisan dan gambar. Dokumen tulisan meliputi sejarah kehidupan, catatan harian, biografi, cerita peraturan atau kebijakan. Dokumentasi adalah bagian pelengkap dari teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Ismail, 2021).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif, yang artinya analisis berdasarkan pada data yang didapatkan dan selanjutnya dikembangkan dengan pola hubungan tertentu hingga menjadi hipotesis. Berikut ini tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian kualitatif:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal dan memfokuskan hal-hal yang penting, serta dicari pola dan temanya. Dengan begitu data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan untuk pengumpulan data selanjutnya. Dalam mereduksi data diperlukan kecerdasan, kekeluwasaan, dan wawasan yang luas.

2. *Display* Data (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, bagan, dan sebagainya. Tetapi, yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data dalam bentuk teks yang bersifat narasi. Dengan penyajian data, maka data dapat disusun dan terorganisasikan, sehingga mudah untuk dipahami.

3. Verifikasi

Verifikasi atau biasa disebut kesimpulan merupakan temuan yang didapatkan dari hasil penelitian. Temuan yang didapatkan dapat berbentuk deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih belum jelas, setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan dapat berupa interaktif atau hubungan kausal, maupun teori atau hipotesis (Wijaya, 2020).

### **Keabsahan Data**

Pengujian keabsahan data perlu dilakukan dalam penelitian kualitatif, karena tujuan dari penelitian kualitatif yaitu bersifat penemuan. Teknik dalam pengujian keabsahan data ada beberapa, yaitu uji kepercayaan (*Credibility*), uji keteralihan (*Transferability*), uji kebergantungan (*Dependability*), dan uji kepastian (*Confirmability*). (Sidiq, 2019). Pemeriksaan keabsahan data ini diterapkan dalam rangka membuktikan temuan hasil penelitian dengan kenyataan yang ada di lapangan. Peneliti melakukan penelitian dengan pengujian *Credibility*



dengan data yang diperoleh menggunakan Teknik triangulasi. Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data melalui berbagai sumber dengan beberapa cara dan waktu (Sugiono, 2014).

## **PEMBAHASAN**

### **Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia**

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk halal matter serta dukungan dari berbagai stakeholder yang kuat merupakan faktor terpenting dalam pengembangan dari ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk didalamnya yaitu Bank Syariah

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosiste industri halal. Keberadaan industri halal di Perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dan mengalami pengembangan yang signifikan dalam kurun waktu tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang sangat positif dikalangan masyarakat. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan bank syariah yang dimiliki oleh Bank BUMN yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah.

Pada 01 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442H yang menjadi penanda sejarah bergabungnya atau merger bank 3 besar yaitu Bank Mandiri Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu entitas nama yaitu Bank Syariah Indonesia atau bisa disebut dengan BSI. Penggabungan antara ketiga bank ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang jauh lebih baik. Didukung oleh sinergi dengan perusahaan induknya (Mandiri,BNI,BRI) serta komitmen dari pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global

### **Kepemimpinan Islami yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro**

Bedasarkan hasil observasi Branch Manager Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro menerapkan gaya kepemimpinan islami yang baik hal dikarenakan sudah memenuhi asas-asas kepemimpinan islami sebagai berikut:

1. Musyawarah

Ketua Cabang BSI KCP Surabaya Diponegoro telah menerapkan musyawarah baik dalam pengambilan keputusan kebijakan ataupun dalam hal penyelesaian suatu masalah, Yang dimana pada saat ada masalah penggadaian emas belum memenuhi target, pada saat itulah akan dilakukan rapat untuk memusyawarahkan bagaimana solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut besama-sama.

2. Adil

Kepala Cabang BSI KCP Surabaya Diponegoro sudah menerapkan perilaku adil baik dilihat dari caranya membagi tugas kepada bawahan dan caranya dalam mengontrol bawahan, Dimana pemimpin harus mementingkan kepentingan kantor daripada mementingkan dirinya sendiri karena dengan adanya sifat itu pemimpin bisa dibilang adil karena dimana pemimpin harus memberikan kenyamanan, mengayomi, dan mendidik setiap staff yang ada di BSI KCP Surabaya Diponegoro dan tidak membedakan. contohnya pada saat ada lomba kebersihan & kerapian kantor kemudian kantor BSI KCP Surabaya Diponegoro menang dalam lomba tersebut dan berkat OB karena kerja kerasnya dalam membersihkan kantor dan ide-ide dalam menghias, pimpinan memberikan bonus karena sudah memberikan yang terbaik. Dan dapat diartikan pimpinan memberikan penghargaan atau bonus yang adil tanpa melihat posisi dalam struktur perusahaan.

3. Beriman

Sebagaimana pemimpin yang beriman maka tidak akan semena-mena kepada bawahan dan sikap ini diterapkan pada Pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro dengan tidak semena-mena dalam menyuruh bawahan untuk melakukan tugasnya melainkan dengan memperhatikan waktu yang tepat pada saat bawahan tidak dalam keadaan capek, Pemimpin di BSI KCP Surabaya Diponegoro juga memiliki sifat yang dapat dipercaya, menyampaikan kebenaran, dan amanah yang bertanggung jawab atas bawahannya, dengan memiliki sifat tersebut pemimpin bisa dikatakan beriman, sebagai contoh pada saat ada staff yang mendapatkan bonus maka pemimpin menjelaskan kepada semua staff sebab bisa mendapatkan bonus dan jumlah bonus yang didapat yang dimana pemimpin transparansi kepada semua staff.

4. Bertaqwa

Pemimpin islami yang bertaqwa akan menghindari dirinya dari berlaku zalim dari kepada bawahannya atau anggotanya. Hal ini juga diterapkan dalam kepemimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro. Sebagaimana seorang pemimpin apabila bawahan memiliki masalah atau persoalan maka seorang pemimpin

memberikan perannya sebagaimana mestinya bukan membiarkan bawahannya dalam kesusahan, artinya Kepala Cabang BSI KCP Surabaya Diponegoro tidak berlaku zalim kepada bawahan, sebagaimana seorang pimpinan islami Kepala Cabang BSI KCP Surabaya Diponegoro sangatlah peduli terhadap bawahan. Apabila bawahan dalam masalah pimpinan Cabang turut serta mencari solusi dan memberikan perannya sebagaimana pimpinan.

### **Gaya *Leadership* Islami dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro**

Berdasarkan hasil penelitian terkait kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro menggunakan gaya kepemimpinan demokratik sebagai berikut:

1. Membangun suasana yang Harmonis

Keharmonisan antara bawahan dan atasan adalah salah satu menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan hal tersebut haruslah terjaga dengan baik guna terciptanya lingkungan kerja yang baik dan menjaga keberlangsungan organisasi. Pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro dalam menjaga keharmonisan dengan bawahan sering melakukan komunikasi baik komunikasi formal ataupun semi formal, melakukan silaturahmi dengan bawahan, saling tolong menolong apabila ada hal yang menjadi persoalan atau permasalahan dari bawahan, menjaga bawahan agar tetap bekerja sebagaimana mestinya tidak berada di bawah tekanan dan menanamkan pada bawahan bahwa organisasi milik bersama tidak ada istilah pimpinan sebagai pemimpin dan bawahan sebagai budak. Sehingga dengan begitu bawahan akan merasa senang dengan lingkungan kerja yang demikian dan hal tersebutnya yang memotivasi mereka untuk memberikan kinerjanya sebaik mungkin.

2. Melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan

Pengambilan keputusan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dari bawahan sebab tak jarang dari bawahan kontra terhadap putusan yang diambil oleh atasan hal ini yang menjadikan kurang semangatnya kurangnya motivasi kerja karyawan. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro selalu melibatkan bawahan atau dilakukan dengan musyawarah baik itu persoalan kebijakan atau memutuskan suatu permasalahan sehingga dengan musyawarah tidak ada pihak yang dirugikan, artinya dari hasil musyawarah tersebut tidak ada lagi perbedaan pendapat, karena memang sudah melewati musyawarah secara bersama. Selain itu dengan dilakukan musyawarah bawahan akan merasa lebih dihargai dan merasa dianggap penting untuk

diajak bertukar pikiran untuk memecahkan masalah bersama pimpinan sehingga hal tersebut juga menjadi alasan untuk memotivasi kerja bawahan.

3. Menerima setiap kritikan

Sifat pimpinan yang terbuka dan menerima setiap kritikan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja bawahan sebab pimpinan yang baik adalah mereka yang mau menerima segala masukan dan kritikan dari bawahannya. Pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro yaitu sifatnya terbuka, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk menyampaikan segala bentuk masukan yang dinilai baik untuk organisasi maupun masukan yang bersifat personal. Pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro menerima setiap masukan atau kritikan yang disampaikan oleh bawahan, kemudian mempertimbangkannya kembali dengan melakukan rapat kembali dengan bawahan baik itu bulanan mingguan dan sebagainya guna memberikan respon baik atas kritikan yang telah disampaikan. Sehingga dengan begitu diharapkan tidak ada lagi persoalan yang mengganjal pada bawahan.

4. Memberikan motivasi dan apresiasi

Memberikan motivasi dan apresiasi juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan. Pimpinan BSI KCP Surabaya Diponegoro juga memberikan motivasi dan apresiasi kepada bawahan yang memiliki kinerja yang bagus. Motivasi dan apresiasi disampaikan oleh pimpinan melalui kultum setiap minggunya yang dilaksanakan pada hari senin setelah pembacaan al-Quran dengan begitu menjadi charger tersendiri bagi bawahan yang sudah bekerja dengan optimal.

Gaya kepemimpinan islami di BSI KCP Surabaya Diponegoro sudah cukup baik dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan hal ini dibuktikan dengan membangun suasana kerja yang harmonis sehingga bawahan merasa senang dan dapat melakukan tugasnya dengan optimal. Selalu melibatkan bawahan dalam hal pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga akan membuat bawahan merasa dihargai keberadaannya dalam organisasi tersebut. Menerima setiap masukan dan kritikan dari bawahan sehingga bawahan akan lebih berani dalam menyampaikan ide untuk memajukan organisasi dan bawahan akan senantiasa melakukan tugasnya dengan baik. Memberikan motivasi dan apresiasi membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

## KESIMPULAN

Implementasi kepemimpinan islami yang diterapkan di Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratik yang dimana membangun suasana yang harmonis, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, menerima semua kritikan, dan memberikan motivasi dan apresiasi. dalam hal tersebut sudah memenuhi asas dan indikator kepemimpinan islami seperti asas musyawarah, adil, beriman dan bertaqwa. Serta indikator diantaranya integritas, orientasi karyawan, muhasabah, dan kesabaran.

Pemimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Surabaya Diponegoro memberikan motivasi semangat kerja, yang dimana pemimpin memberikan motivasi dalam bentuk kompensasi bentuk uang atau bonus, pemberian penghargaan, dan memberikan kebijakan. Pemimpin juga memberikan motivasi dan apresiasi membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, yang dimana sudah cukup baik dalam pemberian motivasi semangat kerja.

Peneliti menyadari dalam penulisan artikel ini masih banyak kekurangan baik dalam penyusunan bahawa ataupun yang lainnya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan atau masukan dari pembaca agar kedepannya dapat lebih baik. Dan semoga artikel ini menambah wawasan terkait gaya kepemimpinan islami dalam meningkatkan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amane, Ade Putra Ode dan Sri Ayu Laali. *Metode Penelitian*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2022.
- Aryansyah, Farid dkk. *Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Ekonomi Masyarakat Desa Wedoro Kecamatan Sukorame Kabupaten Lamongan Melalui UD*. Mitra Makmur. Jurnal eBA, Vol. 9, No. 2 Agustus 2016.
- Fordebi, Adesy. (2016). *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali persi, 2022
- Chandra, Teddy dan Priyono. *Statitika Deskriptif*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- Charis F, Muhammad. *Kategori Kepemimpinan dalam Islam*. Jurnal Edukasi Non-Formal, Vol 1, No. 2, 182, 2020
- Fordebi, Adesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajawali pers, 2016
- Indramawan, Ruly dan Yaniawati, Poppy. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2014
- Ismail dan Isna Farahsanti. *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha, 2021.

- Maloeng, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bantung: PT Rosidakarya, 2016
- Muzammil. *Konseptualisasi Kepemimpinan Islami dalam Pengembangan Pendidikan Islam*. Vol IV, No.2 Juli-Desember, 2017
- Nadirah, dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method*. Sumatera Barat: CV> Azka Pustaka, 2022.
- Riva'I, Veitzal. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: Raja Grafindo, 2004
- Sarinadi, Ni Nengah. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*. Jurnal pendidikan, Vol 4. No. 1, 2014
- Siagaan, Sondang. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Suhardi. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media, 2018
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017
- Winata, Irwan Adi dan Sutanto, Eddy M. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV Intan Lumajang*. Vol.2. No. 1, 19., 2014