

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK
PEREKONOMIAN RAKYAT ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :
Muhammad Achlis Dinaka
204105010103

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2024**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK
PEREKONOMIAN RAKYAT ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Muhammad Achlis Dinaka
204105010103

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2024**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK
PEREKONOMIAN RAKYAT ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER**

PROPOSAL

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Muhammad Achlis Dinaka
204105010103

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disetujui pembimbing

Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.
NIP. 197403122003121008

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK
PEREKONOMIAN RAKYAT ANUGERAH DHARMA
YUWANA JEMBER**

SKRIPSI

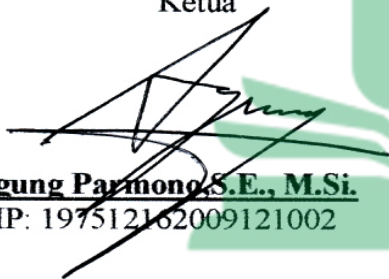
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa

Tanggal : 01 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua



Agung Parmong, S.E., M.Si.
NIP: 197512162009121002

Sekretaris



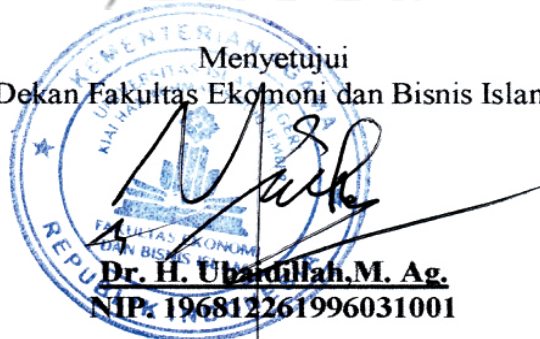
Devi Hardianti Rukmana, S.E., M.M.
NIP : 199202062020122009

Anggota :

1. Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si.
2. Dr Hj. Khairunnisa Musari, S.T., M.MT.



Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M. Ag.
NIP: 196812261996031001

MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ
يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ
وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي
بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.”¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-quran dan Terjemah dan Tajwid* (Bandung: Sygma Creative Media Group, 2014), 283.

PERSEMBAHAN

Syukur kepada Allah SWT atas kelimpahan rahmat, kasih sayang dan kemudahan yang diberikan-Nya dalam menuntut ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi yang telah diselesaikan oleh penulis dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua, H. Zainal Abidin dan Hj. Sumiati yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan secara lahiriyah dan batiniyah kepada penulis.
2. Keluarga saya yang selalu mendoakan dan selalu memberi semangat.
3. Untuk sahabat saya yang telah memberi semangat serta tempat berbagi pengalaman selama masa perkuliahan.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan seluruh dosen khususnya Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah ikhlas meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmu kepada penulis.
5. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 4 angkatan 2020 yang telah menjadi teman seperjuangan dan saling berbagi ilmu selama di perkuliahan.
6. Teman-teman KKN kelompok 23 yang telah menjadi teman seperjuangan dan saling berbagi ilmu selama di perkuliahan.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu selama proses pembuatan karya tulis tingkat akhir ini.

ABSTRAK

Muhammad Achlis Dinaka, H. Fauzan. 2024 : *Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Jember*

Kata kunci: Strategi, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepemimpinan, Bank Perekonomian Rakyat.

Strategi Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya Strategi Gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap strategi gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. strategi Gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik Strategi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen Oleh karena itu kinerja pegawai/karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya motivasi dan disiplin kerja dari pegawai/karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember? 2. Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember?

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah yang akan dirumuskan pada sebelumnya. Adapun tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Untuk Mengetahui Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember 2. Untuk Mengetahui strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sedangkan jenis penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif. Informasi yang diperoleh dianalisis dengan metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Untuk menguji keabsahan informasi yang diperoleh menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa; 1. Strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BPR ADY Jember yaitu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan apresiasi peningkatan kerja karyawan, mengontrol karyawan saat bekerja, memberi gaji dan insentif yang menarik sesuai kemampuan karyawan, memberikan pelatihan dan seminar tentang motivasi kerja karyawan. 2. Strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di BPR ADY Jember yaitu Membuat SOP dan Job Desc yang jelas, Doa bersama sebelum melakukan kegiatan dan setelah kegiatan, Memberikan contoh disiplin yang baik bagi karyawan, Membuat aturan perusahaan, Membuat ruang kerja yang nyaman, Memberikan bimbingan untuk memahami masalah karyawan, Memberikan pelatihan tentang motivasi kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Jember”. Tidak lupa pula sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk program studi Perbankan Syariah. Untuk sampai pada titik ini, penulis tidak berjalan sendiri tanpa adanya doa dan dukungan, motivasi serta bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang sangat berjasa dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah penulis mengucapkan syukur dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M, CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M, Selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Islam dan Dosen Penasehat Akademik (DPA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Ibu Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA.selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Bapak Dr. H. Fauzan, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing.
7. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
8. Seluruh Staf Perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
9. Tim penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
10. Kepada seluruh informan yang sudah meluangkan waktunya. Dan kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, karena telah membantu dan memberikan masukan serta ilmu, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dengan kalian semua.

Dalam penyusunan skripsi ini, penyusun menyadari banyak kekurangan baik sengaja maupun tidak sengaja. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan ilmu pengetahuan dan kemampuan, ilmu

pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan,serta penulis tidak menutup diri terhadap saran dan kritik serta masukan yang bersifat membangun bagi penulis.

Jember, 07 Agustus 2024

Penulis



DAFTAR ISI

	Hal
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	18
KAJIAN PUSTAKA	20
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian Teori	31
1. Kepemimpinan	31
2. Motivasi Kerja.....	36
3. Disiplin Kerja	40

BAB III	46
METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Subjek Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan Data	48
E. Analisis Data	50
F. Keabsahan Data	54
G. Tahap- Tahap Penelitian	55
BAB IV	57
PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	57
A. Gambaran Obyek Penelitian	57
B. Penyajian Dan Analisis Data	61
C. Pembahasan Temuan	73
BAB V	82
PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
Lampiran	75

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 4.1 Daftar Nama Karyawan BPR ADY Jember	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kegiatan ekonomi sudah ada sejak zaman Rasulullah. Oleh karena itu banyak prokontra ekonomi yang dihadapi manusia, maka ahli pikir mulai memikirkan bagaimana mengubah seni ekonomi menjadi ilmu ekonomi seperti yang ada sekarang ini. Ilmu ekonomi ini akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia. Pada masa sekarang ini banyak bermunculan perbankan syariah dengan banyaknya perkembangan syariah. Ekonomi konvensional memang masih lebih di atas ekonomi syariah.²

Ekonomi konvensional adalah sistem ekonomi yang memberikan kebebasan penuh kepada setiap orang untuk melakukan kegiatan ekonomi, tidak memiliki standar yang mutlak dan dapat berubah sesuai dengan kondisi dalam suatu masyarakat dan untuk meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi konvensional sendiri adalah peran dari perbankan.³

Perbankan pada saat ini, khususnya bank umum merupakan inti sistem keuangan setiap negara. Bank memiliki usaha pokok berupa penghimpunan dana dari pihak yang berlebihan dana untuk kemudian menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat yang kekurangan dana

² Ilfa Dianita. S “Peran bank syariah Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional” *Jurnal Lembaga Keuangan Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3, No. 2 (2021): 147.

³ Iskandar, Pahrul Fauzi et al., *Ekonomi Konvensional vs Ekonomi Syariah* (Aceh: FEBI-IAIN Lhokseumawe, 2022),1.

dalam jangka waktu tertentu. Fungsi untuk melanjutkan penghimpunan dana untuk mencari dan selanjutnya menghimpun dana dalam bentuk simpanan yang sangat menentukan pertumbuhan suatu bank.⁴

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia diharapkan dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi secara nasional. Oleh karena itu, dalam jangka panjang, pengembangan bank syariah di Indonesia diharapkan:⁵ pertama adalah perbankan syariah memiliki daya saing tinggi dengan tetap konsisten berpegang pada nilai-nilai syariah, kedua adalah perbankan syariah mampu berperan secara signifikan dan menjadi institusi perbankan yang handal dalam meningkatkan kinerja perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, dan ketiga adalah perbankan syariah memiliki kemampuan untuk bersaing secara global dengan standar operasional keuangan internasional. Dengan demikian, perkembangan perbankan syariah akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional.⁶

Tantangan perkembangan perbankan syariah di Indonesia salah satunya yaitu bank-bank yang tidak mampu mempertahankan kinerjanya lambat laun akan terpaksa keluar dari lingkungan industri dan, seperti halnya bank syariah, akan bangkrut. Oleh karena itu untuk

⁴ Ilfa Dianita. S “Peran Bank Syariah Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional”, 147.

⁵ Adeliya Gita Silviana Putri, Rendy Andika Putra, M.F. Hidayatullah, “Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Nasabah Pada Produk Pembiayaan KPR di Bank BTN KC Jember,” *Jurnal Of Indonesian Social Society* 2 No. 1 (Februari 2024) : 19, <https://doi.org/10.59435/jiss.v2i1.217>

⁶ Abdul Rachman, “Tantangan Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia,” *Jurnal Terbaru Islamic Banking And Finance* 5, No 2 (2020), 360.

mengantisipasi berbagai resiko yang mungkin terjadi, diperlukan suatu tindakan sedini mungkin untuk mengukur kondisi serta tingkat kesehatan perbankan syariah itu sendiri. Sistem peringatan dini yang memprediksi kesulitan keuangan yang dapat berujung pada kebangkrutan. Oleh karena ini dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengarahkan dan menjaga keharmonisan dalam suatu perusahaan. Sifat kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin harus dapat membantu perusahaan dalam mengatur dan mengontrol serta dapat meminimalisir terjadinya resiko dalam perusahaan dan juga dapat bekerjasama dengan staf yang lainnya.⁷

Kepemimpinan adalah kemampuan membujuk dan memobilisasi orang lain untuk bekerja sama sebagai tim di bawah kepemimpinan dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin tidak dapat diwariskan secara otomatis memiliki karakteristik tersendiri yang timbul pada diri dan situasi yang berbeda. Maka dari seorang pemimpin memiliki tugas penting agar mampu mengelola perusahaannya agar karyawan atau bawahannya bekerja sesuai keinginannya dengan kepemimpinan yang dimilikinya. Seorang pemimpin tidak bisa lepas dari kepemimpinan. Kepemimpinan ini timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku suatu pemimpin untuk mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok

⁷ Ana Pratiwi dan Fitriatul Muqmiroh, "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2 No.2 (September 2022) : 116.

pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan Melalui strategi gaya kepemimpinan.⁸

Strategi gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya strategi gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap strategi gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. strategi gaya kepemimpinan lainnya didefinisikan sebagai teknik-teknik strategi gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kewenangan dan kekuasaan untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen⁹. Oleh karena itu kinerja pegawai/karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya motivasi dan disiplin kerja dari pegawai/karyawan.¹⁰

Motivasi berasal dari kata latin, *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya

⁸ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Banten: CV. AA Rizky, 2021), 40.

⁹ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 43.

¹⁰ Siti Masrohatin, Tika Puji Susanti, Yuni Cahya Kurniasih, "Analisis Strategi Pelayanan Pada Produk Kredit Umum Di PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Pusat Kalisat," *Jurnal Gembira (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2 No. 1 (Februari 2024) : 157.

ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya dalam konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasaan.¹¹ Motivasi merupakan aspek yang sangat penting karna dengan ini diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Pemimpin hendaknya memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya dan bawahannya karna ada aspek yang berkaitan dengan pembagian kerja agar dapat mengerjakannya dengan sebaik baiknya, bawahan memang mampu namun malas mengerjakannya lalu memberi penghargaan dan penghargaan atas pekerjaannya.¹² Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seseorang pimpinan adalah menyalurkan motivasi dan disiplin.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social

¹¹ Jisrael R Lasut, Rosalina A.M. Koleangan, Yantje Uhing, "Pengaruh pengembangan karir disiplin kerja dan motivasi terhadap PT. Bank Sulutgo," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, No 4 (Desember 2018) : 3997, <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21923>

¹² Siilviana, "Strategi Pimpinan Bank Syariah Mandiri Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan Di Bsm" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019), 3.

yang berlaku.¹³ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.¹⁴

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai orang dalam pekerjaan dimotivasi dan disiplin kerja oleh kebutuhannya. Walaupun motivasi dan disiplin kerja sangat penting, akan tetapi motivasi dan disiplin kerja cukup sulit untuk meyakinkan kepada karyawan perlu kita ketahui bahwasannya dalam berorganisasi *public* seringkali terdapat intraksi dan aktivitas positif atau baik dan *negative* atau buruk terkait dengan adanya pelaksanaan tugas pegawai.¹⁵ Terdapat beberapa bentuk insentif untuk meningkatkan semangat kerja Bank Perkreditan Rakyat,

¹³ Ning Kholishotul Ilmi, Khamdan Rifa'i, Nurul Setianingrum, "The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT. Ultiface," *Dinasti International Journal Of Education Management and Sosial Science (DIJEMSS)* 5 No. 4 (April 2024):689, <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i4>

¹⁴ Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan", *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* 20, no 1 (April 2021): 4, <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

¹⁵ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3 No.1 (Desember 2023): 70, <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>

khususnya dengan lebih teliti atau memperhatikan keinginan karyawan dalam bekerja, yang akan menciptakan kreativitas dan kemampuan, keahlian kerja karyawan BPR ADY Jember.

BPR ADY Jember adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di Kabupaten Jember yaitu: BPR Delta Jember di Ambulu, BPR Puji Raharja di Rambipuji, BPR Arta Tunas Mukti dan berganti nama menjadi BPR ADY Jember. BPR ADY Jember merupakan bank perekonomian rakyat yang melayani kredit dengan jaminan dan juga menerima simpanan berupa tabungan dan deposito dengan bunga bersaing. BPR ADY adalah salah satu lembaga keuangan di Jember yang melayani berbagai pelayanan penempatan tabungan, deposito berjangka, juga pelayanan kredit jangka pendek dan jangka panjang. Dengan suku bunga yang kompetitif, sangat membantu usaha mikro yang menunjang perekonomian masyarakat jember.

Strategi kerja yang diterapkan di BPR ADY Jember menggunakan *value* yang ada, yaitu spiritual, disiplin, jujur, totalitas, tanggung jawab, *relationship*, *ownership*. Kedisiplinan karyawan BPR ADY Jember lumayan bagus, dan terkadang pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan ketika dibutuhkan. Melihat pentingnya strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada saat observasi lapangan di BPR ADY Jember yaitu ditemukannya beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara

sempurna seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Seperti halnya kurang semangat dan sering tidak mencapai target dalam bekerja.¹⁶

Oleh karenanya pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan pada karyawan itu sendiri untuk kedepannya. Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian *marketing*, *teller* dan *customer service* akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, motivasi dalam bekerja, serta kemampuan dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangan *soft skill* maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan. Peneliti juga menemukan permasalahan bahwa pimpinan juga jarang memberikan kompensasi tidak langsung atau bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus.

Dengan demikian, hal ini mendorong peneliti untuk menganalisa apa yang dilakukan BPR ADY Jember dalam melaksanakan strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember dan strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember dalam penelitian yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember”.

¹⁶ Sumarto, diwawancara oleh Penulis, Jember, 13 Mei 2024.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember?
2. Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah yang akan dirumuskan pada sebelumnya. Adapun tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember.
2. Untuk mengetahui strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Pelaksanaan pada penelitian ini diharapkan memperoleh hasil yang bermanfaat secara langsung dan tidak langsung untuk pihak-pihak yang menggunakannya sebagai referensi. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca tentang Strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember. Bagi peneliti yang masih baru, penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi, Dimana ada kemungkinan topik-topik penelitian ini ada yang selaras dengan topik yang akan diangkat oleh peneliti baru. Sehingga dalam peneliti yang baru, ide gagasannya akan bersifat melengkapi ataupun lanjutan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai alat menambah wawasan dan pengalaman mengenai strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

b. Bagi UIN KHAS Jember

Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Perbankan Syariah, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terkait motivasi dan disiplin kerja selain itu juga menjadi penelitian yang menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pengembangan khususnya di kampus UIN KHAS Jember.

c. Bagi Masyarakat Umum

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi tentang bagaimana Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

E. Definisi Istilah

Dalam pembahasan ini agar lebih terfokus dalam permasalahan yang akan dibahas, sekaligus menghindari terjadinya pandangan lain mengenai istilah-istilah yang ada, maka perlu adanya paparan mengenai istilah-istilah yang ada. Adapun definisi istilah yang berkaitan dengan judul dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan untuk mencapai suatu organisasi atau kelompok. Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau karyawannya. Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepemimpinan sebagai pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya para pengikutnya.

Sehingga dapat pula diartikan sebagai suatu cara atau tindakan yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perilaku karyawannya.¹⁷

Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok serta upaya untuk mengarahkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.¹⁸ Pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Tentang pengertian kepemimpinan beberapa di antara ahli:

- a. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang supaya bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama
- b. Kepemimpinan merupakan suatu proses atau tindakan untuk mempengaruhi aktivitas suatu kelompok organisasi dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

¹⁷ Arum Ambarini, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara" (Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), 11.

¹⁸ Arum Ambarini, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara," 11.

- c. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengajak orang lain mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat
- d. Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya, atau merubah tingkah laku mereka
- e. Kepemimpinan adalah suatu seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.
- f. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada sasaran bersama melampaui syarat-syarat organisasi, yang dicapai dengan pengalaman, sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja.
- g. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.¹⁹

2. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya mendorong dan sama dengan *to move*. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, seperti kebutuhan, desakan, keinginan, dan desakan. Motivasi adalah sesuatu yang menginspirasi, membimbing, dan mendukung perilaku manusia serta

¹⁹ Arum Ambarini, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara", 12.

memungkinkan kita bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting ketika manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya, menunjukkan kinerja yang baik, dan mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah apabila seseorang atau individu diberi rangsangan, dorongan, dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan ikhlas agar hasil dari kegiatan tersebut lebih baik muncul dari dalam diri individu atau seseorang untuk melakukan hal tersebut.²⁰

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Motivasi kerja merupakan perangsang keinginan, penggerak kemauan yang menimbulkan semangat seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka kinerja perusahaan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Peningkatan motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator.²¹ Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memungkinkan para anggota suatu organisasi siap dan bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya mengacu pada

²⁰ Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan," 3.

²¹ Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 5.

proses peningkatan arah dan keuletan pegawai dalam menjalankan tugasnya upaya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.²²

Kebutuhan terdiri dari sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan manusia yang paling mendasar.
2. Kebutuhan rasa aman: Setelah kebutuhan fisiologis relative terpuaskan, kebutuhan kedua muncul: kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi rasa aman untuk melindungi diri dari risiko kecelakaan kerja, rasa aman untuk tetap bekerja, rasa aman pada hari tua ketika tidak lagi bekerja.
3. kebutuhan sosial dalam hal kebutuhan fisiologis. orang. Dan rasa amannya sangat minim.²³

3. Disiplin

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

²² Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 3

²³ Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 4.

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁴

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁵

4. Bank Perekonomian Rakyat

Menurut UU Perbankan No. 21 Tahun 2008, bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dengan rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Sedangkan kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan

²⁴ Enjang Mya Afiyati, "Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri," (Skripsi, IAIN Salatiga, 2019), 26.

²⁵ Enjang Mya Afiyati, "Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri," 26.

pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi utangnya setelah jangka waktu tertentu dengan pemberian bunga.²⁶

Bank Perekonomian Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Adapun tugas BPR yaitu:²⁷

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan Kredit
- c. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

²⁶ Purnomolastu dan Ratna Widyanti, *Manajemen Perekonomian Bagi Bank Perkreditan Rakyat* (Surabaya : Brilian Internasional, 2018), 1.

²⁷ Sumartik dan Misti Hariasih, *Manajemen Perbankan* (Sidoarjo, Umsida Press, 2018) ,18.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

Bab I Pendahuluan

Untuk mendeskripsikan pokok bahasan penelitian, bab ini membahas latar belakang masalah. Selain itu, bab ini memberikan definisi istilah, fokus penelitian, tujuan dan manfaat, serta pembahasan sistematis pada bagian kesimpulan.

Bab II Kajian Pustaka

Sebuah studi teoritis yang menjelaskan dalam bab ini Analisis Kesadaran Masyarakat Dalam Membayar Zakat Pertanian di Desa Ganting Kulon Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.

Bab III Metode Penelitian

Pendekatan jenis penelitian yang sedang dilakukan dibahas pada bab ini, wilayah penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahapan penelitian yang digunakan.

Bab IV Penyajian dan Analisis Data

Analisis data dan temuan penelitian yang telah dilakukan keduanya dibahas dalam bab ini. Deskripsi subjek penelitian, pengajian data dan analisis, serta pembahasan temuan menjadi bagian dari bab ini.

Bab V Penutup

Temuan diskusi dan rekomendasi untuk mengimplementasikan ide-ide yang dibahas disajikan dalam bab ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi tinjauan pustaka untuk menunjang dan sebagai bahan masukan dalam menyusun proposal yang berkaitan dengan Strategi Pimpinan, penulis telah ada penelitian terdahulu. Hasil-hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peneliti dari Ade Onny Siagian, Tri Widyastuti, Bambang Karsono, Primadi Chandra Susanto, Hilman Mushaddiq Suaidy dan Zul Asman dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin, Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia”. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan BNI Syariah Indonesia dan BNI Syariah Cabang Semarang dan BNI Syariah Cabang Surabaya Jawa Timur, maka harus diberikan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan upah secara bersama-sama agar kinerja karyawan meningkat. Hasilnya, kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, serta upah merupakan parameter yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank tersebut, yang ditunjukkan dengan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan, motivasi, dan

disiplin kerja serta upah terhadap kinerja. Sehingga hal ini perlu diperhatikan secara serius. Manajemen pada bank-bank tersebut perlu selalu menjalankan kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja serta upah yang dapat meningkatkan inovasi dan agresifitas karyawan. Sehingga dapat berdampak positif terhadap peningkatan keaktifan di lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja.²⁸

2. Peneliti dari Nuru Annisa Fitri dan Hisbullah Basri dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)” Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu, seorang atasan juga harus mempertimbangkan seberapa baik anggota timnya dan mempercayai keputusan yang mereka berikan. Kepercayaan pemimpin kepada karyawan maupun sebaliknya harus dibangun dan dijaga dari waktu ke waktu. Apabila pemimpin berusaha untuk mendapatkan kepercayaan karyawan dan menunjukkan kepercayaan kepada

²⁸ Ade Onny Siagian, Tri Widyastuti, Bambang Karsono, Primadi Chandra Susanto, Hilman Mushaddiq Suaidy dan Zul Asman, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia,” *Jurnal Jumbiwira* 2, no 1 (2023): 67.

karyawannya maka semakin terlihat dampak positif yang dapat mereka rasakan dalam mencapai tujuan perusahaan.²⁹

3. Peneliti dari Isnaini Wahyu Utami, Susi Widjajani, Agus Saur Utomo dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (3) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi, (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, (5) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (6) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, (7) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.³⁰
4. Peneliti dari Dewa Ayu Trisna Novianingsing, I Wayan Suartina, I Gede Aryana Mahayasa, Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar” Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode asosiatif.

²⁹ Nur Annisa Fitri, Hisbullah Basri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang),” *Jurnal Ekonomi Bisnis* 11, no 2 (2023): 1088.

³⁰ Isnaini Wahyu Utami, Susi Widjajani, Agus Saur Utomo, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi, dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo),” *Jurnal Volatilitas* 5, No 1 (2023): 126.

Hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, (2) motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, (3) budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, (4) dan gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah pegawai perlu lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dengan selalu memberikan perintah secara jelas. Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu menyelesaikan tanggungjawabnya. pimpinan UD. Putra Bali Glass Gianyar disarankan untuk memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar norma atau peraturan yang ada dikantor sehingga tercipta budaya organisasi yang baik.³¹

5. Peneliti dari Yurika Angriani Nursiti dengan judul “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan

³¹ Novianingsih, Dewa Ayu Trisna, I Wayan Suartina, dan I Gede Aryana Mahayasa. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Kaca Gianyar.” *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 3 No. 1, 77.

pengaruh atau contoh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan mengingat dampak yang dirasakan sangat mempengaruhi kualitas kinerja. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan nyaman dan semakin meningkatkan kinerja karyawan.³²

6. Peneliti dari Nur Anita Indah Wati dan Maulidiyah Amalina Rizqi dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perumda BPR Bank Gresik”. Metode Penelitian Yang digunakan penelitian ini adalah Kuantitatif. Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA BPR Bank Gresik. Artinya besarnya peran kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan yang di berikan maka semakin baik atau tinggi juga kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin merupakan teladan atau panutan bagi para bawahan. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pemimpin dimana pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi Kinerja seseorang yang tidak memuaskan sering dikarenakan oleh dorongan

³² Nursiti, Yurika Angriani, “Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)* 10, no 1 (Februari 2023), 29, <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504> .

atau motivasi yang rendah, dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dan tekun dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mencapai hasil yang diinginkan. menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. tanpadisiplinyang baik, sulit bagisuatu organisasi didalam kantor untuk mencapai hasil yang optimal.³³

7. Peneliti dari Arum Ambarini dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara”, Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menyatakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin BPRS Kotabumi menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi.³⁴
8. Peneliti dari Kelvin Chandra Natal, Iqbal Firdausi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia” Metode Penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang A. Yani

³³ Nur Anita Indah Wati, Maulidiyah Amalina Rizqi, “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perumda BPR Bank Gresik,” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi* 3, No 1 (2022), 17.

³⁴ Arum Ambarini, “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara,” 12.

Banjarmasin karena secara statistik memiliki taraf signifikansi 0,261 yang lebih dari 0,005. Artinya peningkatan ataupun penurunan disiplin kerja tidak dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketaatan pada standar kerja merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena ketika pegawai taat pada standar kerja, maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik karena sesuai dengan apa yang ada dalam standar yang sudah ditentukan. Namun hasil ini membuktikan bahwa ada suatu kerelaan dan kesediaan seseorang untuk terus memberikan performa terbaiknya dalam bekerja terlepas dari semua aturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini juga disebabkan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap nasabah, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan.³⁵

9. Penelitian dari Bayu Kurniadi, dengan judul “Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Motivasi Dengan Aspek Disiplin dan Upah Kerja Di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)”. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan upah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Uji F menghasilkan

³⁵ Kelvin Chandra Natal, Iqbal Firdausi, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Central Asia,” *Jurnal Manajemen* 22, no 2 (2021),83.

semua variabel bebas secara serentak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji determinasi menghasilkan nilai R^2 total = 0,077 yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, upah kerja, dan motivasi kerja sebesar 7,7% dan sisanya 92,3% dapat dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung dan pengaruh total tertinggi adalah pada variabel disiplin, sedangkan pengaruh tidak langsung tertinggi terdapat pada variable upah kerja.³⁶

10. Peneliti dari Yoga Damara dan Asmara Indahingwati dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan” Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. Persentase yang diperoleh dari hasil perhitungan ketiga *variable independent* terhadap variabel dependent tersebut mempunyai kontribusi sebesar 27,6%, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.³⁷

³⁶ Bayu Kurniadi “Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Motivasi Dengan Aspek Disiplin Dan Upah Kerja Di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda),” (Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, 2021): 42

³⁷ Yoga Damara, Asmara Indahingwati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8 No.3 (2019): 2.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ade Onny Siagian, Tri Widyastuti, pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin, upah terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Indonesia, 2023	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini sama sama menggunakan metode kualitatif dan membahas tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin, uah terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Indonesia sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan.
2	Nuru Annisa Fitri, Hisbullah Basri, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan kanca syariah indonesia palembang), 2023	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membaha Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan
3	Isnaini Wahyu Utami, Susi Widjajani, pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi, 2023	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tetntang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan

No	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Dewa Ayu Trisna, I Wayan suartina,, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar, 2023	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan tentang disiplin kerja dan motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan Metode Asosiatif dan membahas tentang gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja
5	Nursiti, Yurika Angriani, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2023	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan
6	Nur Anita Indah wati, Maulidiyahh amalina rizqi, pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja perumda BPR Bank Gresik, 2022	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menjelaskan kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan
7	Arum Ambarini, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menggunakan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinan BPRS kota

No	Identitas Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	karyawan pada bank pembiayaan rakyat kota bumi lampung utara, 2022	metode kualitatif dan menjelaskan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan	bumi menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi sedangkan penelitian peneliti membahas tentang strategi kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja.
8	Kelvin Chandra Natal, Iqbal Firdausi, pengaruh disiplin kerja dan ggaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank cenral asia, 2021	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang disiplin kerja sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan.
9	Bayu Kurniadi, strategi meningkatkan kinerja pegawai melalui peran motivasi dengan aspek disiplin dan upah kerja di PT Bpr Bank Boyolali, 2021	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tentang disiplin kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai PT Bpr Bank Boyolali sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan
10	Yoga Damara, Asmara Indahingwati, Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD maju mapan, 2019	persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama meneliti kepemimpinan disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan membahas tetntang pengaruh kepemimpinan sedangkan penelitian peneliti menggunakan kualitatif dan membahas tentang strategi kepemimpinan.

Sumber: diolah dari penelitian terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah di uraikan di atas maka terdapat persamaan yang signifikan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu secara keseluruhan sama sama membahas tentang kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Pimpinan/leader mengandung arti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus. Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang harus mempunyai kecakapan dan kelebihan dalam bidang tertentu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas. Hal tersebut sejalan yang dikemukakan oleh nahavandi yang menyatakan bahwa *a leader is someone who has commanding authority or influence* (seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kekuasaan atau pengaruh). Pengertian tersebut di atas sejalan seperti yang dikemukakan oleh kartono bahwa konsep mengenai kepemimpinan itu selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu (1) kekuasaan (2) kewibawaan (3) kemampuan.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan mengerjakan

bawahaan agar berbuat sesuatu. Kewibawaan ialah kelebihan, keungulan, keutamaan, sehingga orang mampu mbawani atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. Kemampuan ialah segala daya, kesangupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun social yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Berdasarkan uraian diatas, faktor kepemimpinan ditentukan oleh karakter dan kemampuan intelektual guna mempengaruhi, membimbing, mengajak, serta mengarahkan bawahannya menuju kearah yang hendak dicapai. Selanjutnya kepemimpinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu.³⁸

b. Tugas-Tugas Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai beberapa tugas yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai Konselor: konselor merupakan tugas dari seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

³⁸ Hakimi, "Strategi, kepemimpinan dan motivasi kerja teori dan aplikasi," *The First On-Publisher in Indonesia* (2020), 20-22.

- 2) Sebagai Instruktur: Sebagai pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugasnya sebagai instruktur atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya.
- 3) Memimpin Rapat: seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya.
- 4) Mengambil Keputusan: diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, disaat-saat amat kritis.
- 5) Mendelegasikan Wewenang: Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuan.³⁹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses membimbing, mengarahkan serta mempengaruhi aktivitas para bawahan yang berkenaan dengan tugas. Dalam menjalankan tugasnya seorang pemimpin pastinya akan melibatkan bawahannya yang harus bersedia menerima arahan dari pimpinannya tersebut agar tidak terjadi kesalahan serta dapat membantu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan juga mencakup kontribusi kekuasaan yang

³⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 228.

dapat membedakannya dengan bawahan. Dalam hal ini, bukan berarti para bawahannya tidak memiliki kuasa, jika mereka mau mereka dapat membentuk kelompok untuk menjalankan sebuah kegiatan. Namun, memang mengenai kekuasaan pemimpinlah yang lebih berkuasa atas perusahaan atau organisasinya. Meski memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari bawahannya, pemimpin juga memiliki tanggungjawab yang lebih besar pula dalam menjalankan perusahaan agar dapat meraih keberhasilan.

c. **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Terdapat beberapa macam bentuk gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain, antara lain:

1. **Kepemimpinan Otoriter** Pemimpin bertindak secara diktator dan hanya mengakui anggota kelompok sebagai alat saja.

Pemimpin memberikan perintah yang wajib dilaksanakan tanpa memberi kesempatan anggota kelompok untuk berpendapat.

2. **Kepemimpinan Paternalistik** Pemimpin lebih bersifat seperti orang tua yang menganggap anggota kelompok sebagai “anak-anak” belum dewasa dan masih memerlukan bantuan serta perlindungan. Pemimpin seperti ini jarang memberi kesempatan anggota kelompok untuk mengambil keputusan dan bertindak atas inisiatif sendiri.

3. Kepemimpinan Demokratis Pemimpin lebih bersifat merangkul. Pemimpin memberi kesempatan anggota kelompok untuk berpendapat, anggota kelompok diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dan bertindak serta berinisiatif secara bersama sebagai suatu tim kerja.
4. Kepemimpinan Birokratis Pemimpin merujuk terus menerus terhadap peraturan organisasi. Pemimpin meyakini bahwa segala sesuatu akan berjalan lancar apabila semua orang patuh pada peraturan.⁴⁰

Tiga dimensi kritis situasi kepemimpinan yang membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

- a) Adanya kekuasaan dalam kedudukan
- b) Struktur tugas
- c) Hubungan antara pemimpin dan anggota kelompok⁴¹

Kinerja kepemimpinan sangat bergantung pada sebuah perusahaan maupun sifat dari pemimpinnya, yang mana dapat dikatakan bahwa pemimpin bisa efektif dalam situasi tertentu maupun sebaliknya.

⁴⁰ Sudomo, *Ciri Utama Kepemimpinan Sejati*, (Yogyakarta: Andi, 2005), 50.

⁴¹ Ristiyanti Prasetyo, *Pengembangan Karier Sekretaris Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Andi, 2006), 26.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.⁴²

Pembahasan mengenai motivasi tidak terlepas dari manajemen, karena motivasi merupakan fungsi organik dari manajemen. Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan

⁴² Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 21.

faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang di luar 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 tujuan instansi/perusahaan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya karena didasari oleh motivasi yang umumnya adalah memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan besar di mata pelanggan.⁴³

Sekalipun seorang pegawai/karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan kinerja pegawai/karyawan agar berjalan dengan efektif, hal

⁴³ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 27.

tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.⁴⁴

b. Faktor-faktor Motivasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- 2) Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
- 3) Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

⁴⁴ Khaeruman et al., 22.

⁴⁵ Ismed Wijaya dan Irwansyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 18 No. 2 (Agustus 2017): 129, <http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>

c. Indikator motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- 2) Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan

⁴⁶Faradistia R. Paputungan, "Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BankSulut Cabang Calaca," *Jurnal EMBA* 1 No. 4 (Desember 2013): 681 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>

tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- 4) Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Disiplin diartikan oleh Soegeng Prijodarminto, sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁴⁷

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai/karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan pegawai/karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih

⁴⁷ Fauzia Agustini. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 (2019) 87

kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai/karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.⁴⁸

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai adalah:⁴⁹

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
- 3) Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

⁴⁸ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 21.

⁴⁹ S.Y. Sari, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria Tbk cabang Padang," *Jurnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi* 6 No. 1 (2017): 20, <https://lppm.upiyptk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/64>

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Pendekatan disiplin kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan pegawai untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.⁵⁰

- 1) Aturan tungku panas pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

⁵⁰Wawan Setiawan dan Oyon Saryono, "Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut," *Jurnal Of Management Review* 1 No. 1 (2007): 45, <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512>.

- 2) Membakar dengan segera tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.
- 3) Harus dilaksanakan segera berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.
- 4) Memberi peringatan hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.
- 5) Memberikan hukuman yang konsisten tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan

tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sam akan terbakar pada tingkat yang sama pula.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sedangkan jenis penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode dengan proses penelitian berdasarkan persepsi pada suatu fenomena dengan pendekatannya datanya menghasilkan analisis deskriptif berupa kalimat secara lisan dari objek penelitian. Penelitian kualitatif harus didukung oleh pengetahuan yang luas dari peneliti, karena peneliti mewawancarai secara langsung objek penelitian.⁵¹ Dengan menggunakan pendekatan deskriptif maka peneliti akan menjabarkan data yang diperoleh melalui metode kualitatif, yaitu dengan data wawancara, observasi dan dokumentasi di Bank BPR ADY Jember

B. Lokasi Penelitian

Tempat atau *place* adalah sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, tempat yang diam misalnya berupa ruangan, kelengkapan, alat, wujud benda, warna dan sebagainya. Sedangkan tempat yang bergerak seperti, aktivitas kinerja, laju mobil, ritme nyayian, gerak tari dan sajian film. Kegiatan pembelajaran. Informasi tentang tempat kondisi peristiwa atau aktivitas yang terjadi. Dilakukan dapat digali dari sumbernya baik dilokasi

⁵¹ Syafrida Hafni Sahir, "Metode Penelitian," (bojonegoro: KBM Indonesia). (2022) 6.

maupun hubungannya.⁵² Pelaksanaan kegiatan penelitian dilaksanakan di Jl. KH Shiddiq No.88, Kelurahan Jember Kidul, Jember Kidul, Kecamatan. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 6813.

C. Subjek Penelitian

Dalam pedoman penulisan karya ilmiah, subjek penelitian yang dimaksud yaitu untuk melaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi apa saja yang ingin diperoleh. Siapa yang hendak dijadikan informan atau subjek penelitian. Bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik purposive sampling agar dalam melaksanakan wawancara langsung dituju pada pokok pertanyaan yang sudah disediakan.⁵³

Purposive adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.⁵⁴ Subyek dalam penelitian ini adalah Jauharul Mukhtar (Direktur) Romi Sutani, SE,

⁵² Eko Murdianto, *Metode penelitian kualitatif*, (Yogyakarta:Lembaga penelitian dan pengabdian pada masyarakat UPN “Veteran”Yogyakarta press, 2020) 53

⁵³ Faiqotul Hima, Abdul Wadud Nafis, Misbahul Munir, “Analisis Strategi Bauran Pemasaran Islam Dalam Mengembangkan Produk Simpanan Idul Fitri (Sifitri) Di BMT UGT Sidogiri Kabupaten Jember”, (2022), Indonesian Journal of Islamic Economic & Finance Vol. 5, No. 1.

⁵⁴ Sugiyono. *Metodologi Penelitian*. (Bandung: Alfabeta. 2017), 219.

(Kepala Bagian Personalia Dan Umum) Vivin Fitriah Widayanti, S.sos,
dan (Komisaris Utama) Nyoto Prayitno, SE.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan pendekatan kualitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah:

1. Wawancara

Salah satu cara pengumpulan data dengan jalan komunikasi adalah dengan wawancara, yaitu percakapan yang dilakukan oleh dua orang, pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai yaitu orang yang menjawab pertanyaan dari pewawancara. Proses wawancara bisa terstruktur, tidak ter-struktur atau langsung ataupun tidak langsung tujuan wawancara untuk mendapatkan informasi, informasi yang dapat diamati atau diperoleh melalui metode lain.⁵⁵ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan data karena sesuai dengan pendekatan yang digunakan selain juga supaya peneliti mendapat informasi yang lebih mendalam tentang topik yang diangkat pada penelitian ini. Adapun informasi yang ingin peneliti ketahui yaitu sebagai berikut:

⁵⁵ Eko Murdianto, 59.

- a) Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember.
- b) Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

2. Observasi

Observasi alami dilakukan dengan adanya pengamatan menyeluruh pada latar tertentu tanpa mengubah apapun. Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan atau peristiwa yang terjadi. Tujuan memperoleh data observasi adalah untuk mendeskripsikan latar yang diteliti; seluruh kegiatan yang terjadi; makna dan partisipasi orang-orangnya. Observasi dapat dilakukan dengan partisipasi ataupun nonpartisipasi. Dalam observasi partisipasi (*participatory observation*) pengamat atau peneliti ikut serta dalam kegiatan yang sedang berlangsung, pengamat (peneliti) ikut sebagai peserta rapat, *workshop* atau peserta pelatihan tertentu.⁵⁶ Observasi dilakukan untuk memperoleh data secara langsung berupa:

- a) Letak geografis bank BPR ADY Jember
- b) Gambaran dan kondisi Bank BPR ADY Jember

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut

⁵⁶ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Harfa Creative, 2023), 64.

pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan”. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, catatan harian, sejarah kehidupan, peraturan, kebijakan atau karya-karya monumental seseorang.

Teknik dokumentasi dalam penelitian kualitatif merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. “Dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Hasil observasi atau wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen yang terkait dengan fokus penelitian”.⁵⁷ Data-data yang ingin didapat dari metode dokumentasi ini adalah

- a) Sejarah berdirinya Bank BPR ADY Jember
- b) Visi dan Misi berdirinya Bank BPR ADY Jember
- c) Struktur organisasi berdirinya Bank BPR ADY Jember
- d) Foto – foto pendukung yang berkaian dengan penelitian

E. Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif akan tergantung pada jenis dan tujuan penelitian kualitatif. Tujuan penelitian kualitatif antara lain adalah: menemukan potensi dan masalah; memahami makna dan keunikan obyek yang diteliti; memahami proses dan atau interaksi

⁵⁷ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, 64.

sosial; memahami perasaan orang lain; mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis; memastikan kebenaran data; meneliti sejarah perkembangan. Setiap jenis dan tujuan penelitian tersebut, akan menggunakan teknik analisis data sedikit berbeda.

Penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami makna dan keunikan objek yang diteliti; memahami proses dan atau interaksi sosial, menggunakan analisis data yang bersifat deskriptif. Bila penelitian kualitatif dilakukan di beberapa tempat yang bersifat membandingkan, maka teknik analisis datanya diarahkan untuk menemukan perbedaan atau persamaan dengan analisis komparatif. Kalau tujuan penelitian untuk mengkonstruksi fenomena dan menemukan hipotesis, maka analisisnya diarahkan untuk menemukan hubungan antar kategori.⁵⁸ Aktivitas dalam analisis data berupa:

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Data collection adalah Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang

⁵⁸ Abdul Fattah Nasution, 143.

dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. Reduksi data dapat dibantu menggunakan peralatan elektronik seperti komputer mini dengan cara memberikan kode-kode pada aspek tertentu.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari peneliti kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru hal itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluesan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan dengan teman atau ahli. Melalui diskusi tersebut wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat

mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan⁵⁹

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Selanjutnya disarankan, dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik, jejaring kerja dan chart.⁶⁰

4. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak

⁵⁹ Eko Murdianto, *Metode penelitian kualitatif*, 48.

⁶⁰ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Syakir Media Press,2022), 161.

awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dijelaskan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁶¹

F. Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini berupa triangulasi dalam pengkajian kebenaran data. Triangulasi adalah pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan waktu. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim penelitian lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.⁶²

Oleh karena itu peneliti akan melakukan uji kebenaran dengan triangulasi dengan cara wawancara, observasi maupun dokumentasi. Triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi sumber dan teknik, peneliti membandingkan dan mengecek kembali hasil informasi yang didapatkan pada saat observasi dan wawancara. Peneliti juga

⁶¹ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, 162.

⁶² Eko Murdianto, *Metode penelitian kualitatif*, 69.

meggunakan triangulasi teknik dengan cara mengecek dan membanding hasil dengan penelitian sebelumnya.

G. Tahap- Tahap Penelitian

Tahap penelitian ini menjelaskan bagaimana peneliti menyusun penelitian ini dari awal meneliti hingga peneliti mendapatkan hasil dari penelitian yang dilakukan, tahap – tahap penelitain sebagai berikut :

1. Tahap Pra Lapangan
 - a) Menyusun rencana penelitian
 - b) Memilih tempat penelitian
 - c) Mengurus izin penelitian
 - d) Menyiapkan perlengkapan penelitian
2. Tahap Perkerjaan Lapangan
 - a) Memahami latar penelitian
 - b) Mengikuti kegiatan yang ada dilapangan
 - c) Mengambil data atau sampel
3. Tahap Analisis Data

Tahap ini merupakan tahap di mana peneliti melakukan analisis data yang telah diperoleh, baik dari informan maupun dokumen-dokumen pada tahap sebelumnya. Tahap ini diperlukan sebelum peneliti menulis laporan penelitian.⁶³ Pada penelitia ini peneliti akan memilih data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi setelah data disesuaikan penelitian maka

⁶³ Eko Murdianto, 44.

data akan dipaparkan dalam bentuk resuman , uraian singkat yang di dapat dari dokumen hasil penelitian, selanjutnya akan diambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan hasil laporan yang diperoleh peneliti.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember

Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember adalah BPR hasil penggabungan tiga BPR yang ada di kabupaten Jember yaitu: BPR DELTA JEMBER di Ambulu, BPR PUJI RAHARJA di Rambipuji kedalam BPR ARTA TUNAS MUKTI di Tanggul. Dan berganti nama menjadi BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER. Sesuai dengan surat keputusan sebagai berikut:⁶⁴

- a) Salinan Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.14/9/KEP.DpG/2012, Tanggal 21 Desember 2012 tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha (Merger) BPR PUJI RAHARJA DAN PT. BPR DELTA JEMBER kedalam PT. BPR ARTA TUNAS MUKTI dan Surat Pemberitahuan dari Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember No. 15/22/DKBU/IDAd/Jr, tanggal 10 Januari 2013 Perihal : Keputusan Deputi Gubernur Bank Indonesia tentang Pemberian Izin Penggabungan Usaha (Merger)

⁶⁴ "Profil," PT. BPR ADY Jember, terakhir diakses 01 Juni 2024, <http://www.adyjember.co.id/index.php/visi-misi/>.

- b) Salinan Anggaran Dasar No. 35 Tanggal 5 Maret 2013 tentang Risalah Rapat Perubahan Anggaran Dasar BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER.
- c) Salinan Keputusan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-15200.AH.01.02. Tahun 2013, Tanggal 25 Maret 2013 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan.
- d) Salinan Keputusan Deputi Kepala Perwakilan Bank Indonesia No. 15/2/KEP.KPwBI/Jr/2013, Tanggal 3 Mei 2013 tentang Perubahan Nama BPR ARTHA TUNAS MUKTI menjadi PT. BPR ANUGERAHDHARMA YUWANA JEMBER.⁶⁵

2. Visi Dan Misi Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharna Yuwana Jember

- a) Visi Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharna Yuwana Jember adalah : “Menjadi Bank yang Profesional dan Terpercaya”. hal ini kami selaraskan dengan motto BPR” Profesional dan Terpercaya” yang dalam penjabarannya memiliki arti bahwa setiap langkah kinerja haruslah yang profesional dan terpercaya yang mampu diberikan oleh seluruh Sumber Daya Manusia BPR Anugerahdharna Yuwana Jember, baik bagi internal maupun eksternal perusahaan, mengingat Bank Perekonomian Rakyat adalah lembaga yang

⁶⁵ “Profil,” PT. BPR ADY JEMBER, terakhir diakses 01 Juni 2024, <http://www.adyjember.co.id/index.php/visi-misi/> .

bergerak dalam bidang jasa keuangan yang wajib mengutamakan layanan prima dan kepercayaan tinggi.

b) Dengan Misi sebagai berikut :

1. Menjalankan Usaha yang sehat
2. Taat Regulasi
3. Penguatan Tata Kelola dan Manajemen Resiko
4. Menjalankan Budaya Kerja dengan sungguh-sungguh

Adapun Value atau Budaya kerja BPR Anugerahdharma Yuwana Jember adalah sebagai berikut: Spiritual, Disiplin, Jujur, Totalitas, Tanggung Jawab, *Relationship* serta *Ownership*. Dengan budaya kerja yang terpatri didalam hati dan menjadi sebuah *attitude* dalam kegiatan sehari hari seluruh Sumber Daya Manusia, diharapkan akan meningkatkan Kinerja PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember.⁶⁶

3. Struktur Kepengurusan Bank Perekonomian Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember.

⁶⁷Struktur Kepengurusan Bank Perekonomian Rakyat

Anugerahdharma Yuwana Jember sebagai berikut:

⁶⁶ "Visi dan misi," PT. BPR ADY Jember, terakhir diakses 01 Juni 2024, <http://www.adyjember.co.id/index.php/visi-misi/>.

⁶⁷ "Jajaran Pengurus," PT. BPR ADY Jember, terakhir diakses 01 Juni 2024, <http://www.adyjember.co.id/index.php/visi-misi/>.

Tabel 4.1 Daftar Nama Karyawan BPR ADY Jember

No.	Nama Sesuai KTP		Jabatan
Kantor Pusat			
1.	Nyoto Prayitno, SE	K1	Komisaris Utama
2.	Supandi, SH	K3	Komisaris
3.	Rudi Setiawan, SE	K2	Direkyur Utama
4.	Romi Sutanti, SE	TK0	Direktur
5.	Elok Sri Kusumastini, SP	TK0	PE Kepatuhan & Manajemen Risiko
6.	Vivin Fitriah Widayanti, S.sos	TK0	Kepala Bagian Personalia & Umum
7.	Ma'rifatul Imamah, SE	TK0	Kabag. Operasional & Unit Literasidan Inklusi
8.	Rike Firmayanti, SE	TK0	Pejabat Eksekutif Audit Internal
9.	Ika Dian Prasetyawati, SE	TK0	Kepala Kas Mumbulsari
10.	Suiswan, SE	K2	Kasie Wilayah Kantor Pusat
11.	Wajan Ari Pramestika Sari, SH	K0	Staff Remedial
12.	Ulie Angreni, Amd	K2	Kepala Kantor Kas Pakusari
13.	Agus Sutiyono, SP	TK0	Account Officer Yunior
14.	Yudiyanto, SE	TK0	Kepala Bagian Komersial
15.	Dwi Suherwanto	K1	Account Officer Yunior
16.	Adi Sucipto	K3	Account Officer Senior
17.	Achmad Fauzi	K1	Funding Officer Yunior
18.	Wahyo Eko Setiawan	TK1	Supir
19.	Sumarto, S.AB	K3	Account Officer
20.	Maufidatul Hasanah	K1	Funding Officer Yunior
21.	Dwi Astuti Juwitaningrum, SE	K1	Staff Pembukuan
22.	Akbar Barata	TK0	Cleaning Service
23.	Ida Hariyani Sururiya, SE	TK0	Funding Officer Yunior
24.	Maria Ulfa, S.Ak	TK0	Adm. Kredit & Staff

No.	Nama Sesuai KTP		Jabatan
Kantor Pusat			
			Legal Merangkap Pemberkasan
25.	M. Solhan Efendi	K2	Satpam Malam
26.	Intan Aulia Rozi	TK0	Teller
27.	Hisbul Whaton Noval Efendi	TK0	Staff IT Support
28.	Ismi Nurushobah, A.Md	TK0	Administrasi Kredit
29.	Lukman Ashari	TK0	AO Yunion Fintech & Staff IT Advertising
30.	Purwanto	K2	Satpam
31.	Agus Fitriawan	K3	Cleaning Service

B. Penyajian Dan Analisis Data

Pada tahap penyajian dan analisis data, peneliti mengemukakan temuan-temuan penelitian yang relevan melalui analisis data yang tepat dan penerapan metode dan teknik penelitian yang berfokus pada masalah secara sistematis. Data yang dihasilkan ketika melaksanakan observasi, wawancara, dokumentasi dan instrumen bantuan lain dikumpulkan untuk memperoleh data penelitian dibutuhkan untuk memperoleh suatu data.

Adapun hasil dari penelitian yang diperoleh peneliti selama proses penelitian tentang “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bpr ADY Jember”. Berikut ini adalah uraian data-data setelah melakukan penelitian.

1. Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan BPR ADY Jember.

a. Pemberian motivasi kerja pada karyawan

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan BPR ADY Jember, yaitu ibu vivin selaku kepala bagian personalia dan umum.

Dalam memberi motivasi kepada karyawan saya biasanya membangun komunikasi yang baik dengan karyawan agar karyawan merasa dianggap dan diperhatikan, selanjutnya menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan sehingga karyawan nyaman dan betah, memberikan apresiasi peningkatan kerja karyawan, mengontrol karyawan saat bekerja, memberi gaji dan insentif yang menarik sesuai kemampuan perusahaan, memberikan pelatihan dan seminar tentang motivasi kerja karyawan.⁶⁸

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam membangun motivasi kerja terhadap karyawan ada beberapa hal yang dilakukan untuk membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja salah satunya yaitu memberikan apresiasi atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan. Dan juga membangaun komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan agar tidak terjadi *misskomunikasi* yang dapat merugikan karyawan, atasan dan juga kantor.

Pernyataan diatas diperkuat oleh pernyataan dari Mas Agus Sutyono selaku staff *account officer junior* mengatakan bahwa

Pimpinan biasanya memberi motivasi dengan cara memberi apresiasi terhadap karyawannya, dan juga menjaga

⁶⁸ Vivin Fitriah Widayanti, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

komunikasi agar terjalin dengan baik, terkadang juga pimpinan itu memberikan pelatihan dan seminar agar semangat karyawan dalam bekerja itu tidak *stuck-nan*. Kadang yang membuat kita semangat bekerja itu karena mendapatkan bonus apabila kita bisa melebihi target yang telah ditentukan, itu merupakan sebuah semangat bagi kita untuk bekerja lebih baik lagi.⁶⁹

Berdasarkan wawancara dengan mas Agus diketahui bahwa karyawan mendapat motivasi dari pimpinan berupa apresiasi, komunikasi dan memberikan pelatihan atau seminar untuk membangun semangat karyawan dalam bekerja. Mendapatkan bonus ketika melebihi target itu juga merupakan semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mbak Intan selaku teller di BPR ADY Jember mengatakan bahwa, “Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, oimoinan biasanya memberikan arahan dan mengontrol kerja karyawan, apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan maka pimpinan akan menegurnya.”⁷⁰

Berdasarkan wawancara diatas disimpulkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pimpinan memberikan hal yang dapat memotivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

⁶⁹ Agus Sutiyono, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

⁷⁰ Intan Aulia Rozi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

Kesimpulan dari semua wawancara diatas bahwa strategi pimpinan BPR ADY Jember dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu menjaga komunikasi yang baik, memberikan apresiasi kepada karyawan, memberikan gaji dan intensif yang menarik dan juga memberikan pelatihan atau seminar terkait motivasi kerja karyawan. Yang paling menarik bagi karyawan adalah mendapat bonus apabila melebihi target, hal tersebut menyebabkan karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan mencapai target.

b. Motivasi Kinerja Yang Baik dan Mencapai Tujuan

Motivasi kerja untuk karyawan BPR ADY Jember dalam memberikan contoh kepada karyawan dalam melakukan kinerja yang baik dan mencapai tujuan, berdasarkan wawancara dengan ibu Rike selaku pejabat eksekutif audit internal, mengatakan bahwa

Sebagai atasan kita itu harus menjadi panutan bagi karyawan salah satunya ketika memberikan contoh kepada karyawan agar bisa bersikap tenang dan positif dalam bekerja, mengajarkan dan mengarahkan *job desc* karyawan yang benar bukan memerintah, memberikan tujuan dan target perusahaan yang jelas dalam bekerja, menghargai dan mengakui prestasi yang dimiliki karyawan.⁷¹

Berdasarkan wawannya diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai atasan harus menjadi panutan yang baik agar dapat di contoh oleh karyawan dalam mengerjakan *job desc* masing-masing,

⁷¹ Rike Firmayanti, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

salah satunya yaitu memberikan pengarahan dan nasihat untuk karyawan agar tidak salah dalam mengerjakan *job desc*nya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mas Sumarto selaku karyawan *account officer*, mengatakan bahwa

Ketika seorang atasan memberikan contoh yang baik kepada bawahan maka hal tersebut dapat berdampak baik juga bagi perusahaan, selama saya bekerja atasan pasti memberikan contoh yang baik kepada karyawan contohnya memberikan contoh bersikap yang tenang dalam menangani masalah, menjalin komunikasi yang baik dan juga mengajari *job desc* yang sesuai⁷².

Berdasarkan wawancara dengan mas Sumarto diketahui bahwa pimpinan BPR ADY Jember memberikan contoh sikap yang baik kepada karyawan agar tidak mengganggu pekerjaan, serta mengajari hal-hal yang sesuai dengan *job desc*nya bukan hanya memerintah saja.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mbak Ismi selaku staf administrasi kredit, mengatakan bahwa, “biasanya kami diberikan motivasi berbentuk tindakan langsung seorang pimpinan untuk menaati peraturan juga memberikan pelatihan atau seminar yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.”⁷³

Berdasarkan wawancara diatas disimpulkan bahwa seorang pemimpin di BPR ADY Jember memberikan motivasi dengan cara

⁷² Sumarto, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

⁷³ Ismi Nurushobah, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

menaati peraturan yang telah ditetapkan agar karyawan dapat meniru hal tersebut, dan juga memberikan seminar dan pelatihan.

Kesimpulan dari semua wawancara diatas adalah pimpinan melakukan hal-hal yang baik agar dapat di contoh oleh karyawan, membrikan arahan sesuai dengan *job desc* masing-masing, apabila ada karyawan yang bertanya maka diajarkan dengan baik bukan hanya memerintah saja, selanjutnyan memberitahu target dan tujuan perusahaan yang benar

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan BPR ADY Jember dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan banyak hal yang lakukan oleh pimpinan yaitu bersikap baik agar di contoh oleh karyawan, memberikan apresiasi keoada karyawan, memberikan pelatihan atau seminar agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan betah dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan karyawan bonus, kenaikan upah, pemberian reward, penghargaan dan bahkan promosi jabatan kepada karyawan sehingga selalu bersemangat dalam mencapai target kerja yang diberikan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan, pimpinan BPR ADY Jember telah nmenenal karakter tiap karyawan dan mengerti kepribadian karyawan satu persatu sehingga akan memudahkan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi sesuai

dengan kepribadian mereka. Pimpinan BPR ADY Jember memberikan target-target pencapaian kepada karyawannya, saat menghadapi tugas dan pekerjaan, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya tersebut pada suatu tingkat tertentu. Sehingga hal ini akan menunjang kinerja dari setiap karyawan karena diberikan tanggung jawab penuh kepadanya.

Pimpinan selalu memberikan masukan dan motivasi minimal dua kali dalam seminggu kepada karyawannya dan melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan tentang apakah target pencapaian sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan BPR ADY Jember berdasarkan keadaan atau kondisi dari masing-masing karyawan. Bentuknya dapat berupa imbalan ataupun hukuman (reward and punishment). Karyawan BPR ADY Jember bersedia mencurahkan seluruh daya dan upayanya untuk mengembangkan perusahaan dan dijanjikan imbalan seperti yang diharapkan. Mungkin promosi, mungkin kenaikan gaji, atau bonus, dan lain-lainnya.

2. Strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

a. Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan BPR ADY Jember

Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Elok selaku PE kepatuhan dan manajemen risiko, mengatakan bahwa;

Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan kita selaku pimpinan menerapkan aturan perusahaan yang nantinya

dapat di taati oleh seluruh karyawan, bukan hanya karyawan yang harus mentaati peraturan yang berlaku kita sebagai pimpinan harus menjadi contoh yang baik bagi karyawan, ketika kita mentaati peraturan dengan baik maka karyawan juga akan mengikutinya, kita juga menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk karyawan bekerja, karena semuanya berawal dari tempat, apabila tempat yang digunakan oleh karyawan tidak nyaman maka hal itu menjadikan alasan karyawan tidak betah di kantor dan bekerja. Setiap pagi kita biasanya mengadakan doa bersama sebelum memulai aktivitas dan sebelum kegiatan berakhir kita juga melakukan doa bersama baru karyawan boleh pulan kerymah masing-masing.⁷⁴

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa pimpinan BPR ADY Jember memberikan contoh yang baik dengan cara mentaati peraturan yang berlaku, mengadakan doa bersama senelum memulai kegiatan dan selesai kegiatan.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan mbak Mufidatul selaku *funding officer junior*, mengatakan bahwa;

Ketika bekerja kita harus mengetahui aturan yang berlaku disuatu perusahaan dan menaati peraturan tersebut, di BPR ADY Jember ini kita selaku karyawan berusaha untuk menaati peraturan yang berlaku karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja kita dalam bekerja, apabila kita melakukan kesalahan kita akan ditegur dan diberi sanksi yang berlaku oleh atasan berdasarkan bukti yang ada agar karyawan mengetahui kesalahannya dan tidak mengulanginya kembali.⁷⁵

Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa karyawan BPR ADY Jember menaati peraturan yang berlaku agar tidak mendapatkan sanksi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

⁷⁴ Elok Sri Kusumastini, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

⁷⁵ Mufidatul Hasanah, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mbak Dwi Astuti selaku staf pembukuan mengatakan bahwa, dalam mendisiplinkan karyawan,

Pimpinan akan memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan, juga pimpinan akan memberikan contoh yang baik agar karyawan dapat melakukan tugas sesuai *job desc*nya masing-masing.⁷⁶

Berdasarkan wawancara diatas disimpulkan bahwa seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik agar karyawannya juga melakukan hal yang serupa, dan apabila ada karyawan yang melanggar maka harus diberikan sanksi.

Berdasarkan semua wawancara diatas strategi yang dilakukan oleh pimpinan terkait disiplin kerja terhadap karyawan adalah ikut menaati peraturan yang berlaku dan memberikan sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar karyawan bisa mengerjakan *job desc* masing-masing.

b. Memberikan rasa aman kepada karyawan BPR ADY Jember

Peneliti melakukan wawancara dengan ibu Elok selaku PE kepatuhan dan manajemen risiko, mengatakan bahwa;

Kami sebagai pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan terutama dalam hal memberikan rasa aman ketika bekerja, salah satunya yang kami lakukan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan adalah membuat SOP dan *Job Desc* yang jelas bagi karyawan, kami juga melengkapi fasilitas kesehatan di kantor berupa obat-obatan, membuatkn BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga

⁷⁶ Dwi Astuti Juwitaningrum, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

Kerja untuk masing-masing karyawan yang bekerja di BPR ADY Jember.⁷⁷

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa pimpinan BPR ADY Jember memberikan SOP dan Job Desc yang jelas untuk karyawan, menyediakan fasilitas kesehatan di kantor berupa obat-obatan dan juga mengikutkan BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama salah satu karyawan *account officer senior*, yakni Mas Adi Sucipto mengatakan bahwa;

Ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja di kantor maka karyawan tidak perlu khawatir karena setiap karyawan telah memiliki BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja dari kantor, dan juga apabila karyawan merasa tidak sehat ketika di kantor maka karyawan dapat beristirahat ditempat yang telah disediakan oleh perusahaan dan bisa menggunakan obat yang telah disediakan.⁷⁸

Berdasarkan wawancara di atas diketahui bahwa kantor BPR ADY Jember menyediakan tempat istirahat bagi karyawan yang merasa tidak enak badan ketika di kantor lengkap dengan obat-obatan, dan perusahaan telah mengikutkan setiap karyawan BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mas Ahmad Fauzi, selaku *funding officer junior* mengatakan bahwa, “untuk keselamatan kerja disini sudah disediakan BPJS

⁷⁷ Elok Sri Kusumastini, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

⁷⁸ Adi Sucipto, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja agar memudahkan karyawan ketika mengalami kecelakaan kerja yang tidak diduga-duga.”⁷⁹

Berdasarkan wawancara diatas disimpulkan bahwa dalam memberikan rasa aman kepada karyawan, perusahaan membuat BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja agar karyawan tidak khawatir ketika mendapatkan musibah ketika kerja.

Dari beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan rasa aman kepada karyawan terhadap kecelakaan kerja yang mungkin terjadi BPR ADY Jember telah menyiapkan BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja setiap karyawan yang bekerja, tidak hanya itu di kanot juga disediakan temoat istirahat dan obat-obatan.

Berdasarkan semua wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pimpinan untuk disiplin kerja terhadap karyawan yaitu membuat peraturan agar dapat ditaati oleh semua staf dan pimpinan yang ada, dan juga memberikan tempat yang nyaman, bersih dan rapi demi kenyamanan karyawan BPR ADY Jember, selanjutnya tentang rasa aman ketika mengalami kecelakaan kerja yang tidak diinginkan perusahaan sudah membuat BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja untuk setiap karyawan, dan juga menyediaakn tempat istirahat.

Pimpinan BPR ADY Jember telah memahami sikap dan tingkah laku seluruh karyawannya, dengan demikian akan

⁷⁹ Achmad Fauzi, diwawancara oleh Penulis, Jember, 02 Juli 2024.

memudahkan pimpinan dalam pemberian motivasi yang bagaimana kepada karyawan, karena setiap karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda. Selain itu pimpinan juga harus menjadi teladan dan contoh yang baik bagi semua karyawan, karena jika pimpinan baik maka itu dapat menjadi panutan bagi semua karyawan yang ada di BPR ADY Jember. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, pimpinan BPR ADY Jember menerapkan disiplin kerja kepada karyawan berdasarkan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh bank. Dalam setiap peraturan kedisiplinan dan peraturan kerja, pimpinan selalu mengarahkan karyawan untuk mentaati peraturan yang telah disepakati. Pimpinan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengambil keputusan yang telah memikirkan segala resiko yang akan terjadi.

Sebagai seorang pimpinan BPR ADY Jember harus menjadi teladan yang baik bagi semua karyawan. Pimpinan dapat diteladani karena dalam membuat peraturan pimpinan BPR ADY Jember terlebih dahulu meneladani peraturan tersebut sehingga membuat karyawan harus patuh dan mengikuti peraturan yang dilaksanakan. Pimpinan juga selalu mengontrol secara langsung dan memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dengan pekerjaan yang diberikan. Jadi dari semua penjelasan dapat diketahui bahwa dalam

BPR ADY Jember mengalami peningkatan terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan strategi yang ditetapkan pimpinan untuk memotivasi karyawan berjalan dengan baik. Seperti pemberian motivasi internal dan eksternal yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya motivasi tersebut pimpinan BPR ADY Jember mengharapkan dapat tercapainya target yang ditetapkan dan terciptanya kinerja yang baik dari semua karyawan. Selain itu strategi yang digunakan pimpinan BPR ADY Jember dalam meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang lebih disiplin, tepat waktu dalam bekerja, dan menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat. Dengan diterapkannya strategi-strategi tersebut maka pimpinan akan lebih mudah dalam mengarahkan karyawan sehingga pencapaian dan tujuan kerja dari BPR ADY Jember akan lebih efisien dan efektif.

C. Pembahasan Temuan

1. Strategi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan BPR ADY Jember.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan BPR ADY Jember dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan banyak hal yang lakukan oleh pimpinan yaitu bersikap baik agar dicontoh oleh karyawan, memberikan apresiasi kepada karyawan, memberikan pelatihan atau seminar agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.

Hal tersebut dapat membuat karyawan betah dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan karyawan bonus, kenaikan upah, pemberian *reward*, penghargaan dan bahkan promosi jabatan kepada karyawan sehingga selalu bersemangat dalam mencapai target kerja yang diberikan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan, pimpinan BPR ADY Jember telah mengenal karakter tiap karyawan dan mengerti kepribadian karyawan satu persatu sehingga akan memudahkan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi sesuai dengan kepribadian mereka. Pimpinan BPR ADY Jember memberikan target-target pencapaian kepada karyawannya, saat menghadapi tugas dan pekerjaan, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya tersebut pada suatu tingkat tertentu. Sehingga hal ini akan menunjang kinerja dari setiap karyawan karena diberikan tanggung jawab penuh kepadanya.

Pimpinan selalu memberikan masukan dan motivasi minimal dua kali dalam seminggu kepada karyawannya dan melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan tentang apakah target pencapaian sudah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan BPR ADY Jember berdasarkan keadaan atau kondisi dari masing-masing karyawan. Bentuknya dapat berupa imbalan ataupun hukuman (*reward and punishment*). Karyawan BPR ADY Jember bersedia mencurahkan seluruh daya dan upayanya untuk mengembangkan

perusahaan dan dijanjikan imbalan seperti yang diharapkan. Mungkin promosi, mungkin kenaikan gaji, atau bonus, dan lain-lainnya.

Hal ini sesuai dalam buku Khaeruman yang mengatakan bahwa Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.⁸⁰

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan instansi/perusahaan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja secara giat, sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya karena didasari oleh motivasi yang umumnya adalah memperoleh pendapatan semaksimal mungkin dan menjadi perusahaan besar di mata pelanggan.⁸¹

Sekalipun seorang pegawai/karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

⁸⁰ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 21.

⁸¹ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 27.

Untuk menciptakan kinerja pegawai/karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.⁸²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu Kurniadi, diketahui bahwa disiplin kerja dan upah kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai PT BPR Bank Boyolali (Perseroda). Uji F menghasilkan semua variabel bebas secara serentak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji determinasi menghasilkan nilai R^2 total = 0,077 yang berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, upah kerja, dan motivasi kerja sebesar 7,7% dan sisanya 92,3% dapat dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung dan pengaruh total tertinggi adalah pada variabel disiplin, sedangkan pengaruh tidak langsung tertinggi terdapat pada *variable* upah kerja.⁸³

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nur Anita Indah Wati dan Maulidiyah Amalina Rizqi, mengatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA BPR Bank Gresik. Artinya besarnya peran kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan yang di berikan maka semakin

⁸² Khaeruman et al., 22.

⁸³ Bayu Kurniadi "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Motivasi Dengan Aspek Disiplin Dan Upah Kerja Di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)," (Tesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, 2021), 42.

baik atau tinggi juga kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin merupakan teladan atau panutan bagi para bawahan. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pemimpin dimana pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja seseorang yang tidak memuaskan sering dikarenakan oleh dorongan atau motivasi yang rendah, dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dan tekun dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mencapai hasil yang diinginkan. menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi didalam kantor untuk mencapai hasil yang optimal.⁸⁴

2. Strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember.

Berdasarkan semua wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pimpinan untuk disiplin kerja terhadap karyawan yaitu membuat peraturan agar dapat ditaati oleh semua staf dan pimpinan yang ada, dan juga memberikan tempat yang nyaman, bersih dan rapi demi kenyamanan karyawan BPR ADY Jember, selanjutnya tentang rasa aman ketika mengalami kecelakaan kerja yang tidak diinginkan perusahaan sudah

⁸⁴ Nur Anita Indah Wati, Maulidiyah Amalina Rizqi, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perumda BPR Bank Gresik," *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi* 3, no 1 (2022).

menbuatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja untuk setiap karyawan, dan juga menyediaakn tempat istirahat.

Pimpinan BPR ADY Jember telah memahami sikap dan tingkah laku seluruh karyawannya, dengan demikian akan memudahkan pimpinan dalam pemberian motivasi yang bagaimana kepada karyawan, karena setiap karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda. Selain itu pimpinan juga harus menjadi teladan dan contoh yang baik bagi semua karyawan, karena jika pimpinan baik maka itu dapat menjadi panutan bagi semua karyawan yang ada di BPR ADY Jember. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, pimpinan BPR ADY Jember menerapkan disiplin kerja kepada karyawan berdasarkan standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh bank. Dalam setiap peraturan kedisiplinan dan peraturan kerja, pimpinan selalu mengarahkan karyawan untuk mentaati peraturan yang telah disepakati. Pimpinan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengambil keputusan yang telah memikirkan segala resiko yang akan terjadi.

Sebagai seorang pimpinan BPR ADY Jember harus menjadi teladan yang baik bagi semua karyawan. Pimpinan dapat diteladani karena dalam membuat peraturan pimpinan BPR ADY Jember terlebih dahulu meneladani peraturan tersebut sehingga membuat karyawan harus aptuh dan mengikuti peraturan yang dilaksanakan. Pimpinan juga selalu mengontrol secara langsung dan memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

disiplin dengan pekerjaan yang diberikan. Jadi dari semua penjelasan dapat diketahui bahwa dalam BPR ADY Jember mengalami peningkatan terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan strategi yang ditetapkan pimpinan untuk memotivasi karyawan berjalan dengan baik. Seperti pemberian motivasi internal dan eksternal yang dilakukan oleh pimpinan. Dengan adanya motivasi tersebut pimpinan BPR ADY Jember mengharapkan dapat tercapainya target yang ditetapkan dan terciptanya kinerja yang baik dari semua karyawan. Selain itu strategi yang digunakan pimpinan BPR ADY Jember dalam meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang lebih disiplin, tepat waktu dalam bekerja, dan menjalankan aturan-aturan yang telah dibuat. Dengan diterapkannya strategi-strategi tersebut maka pimpinan akan lebih mudah dalam mengarahkan karyawan sehingga pencapaian dan tujuan kerja dari BPR ADY Jember akan lebih efisien dan efektif.

Dalam buku Khaeruman disebutkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai/karyawan dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan

tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai/karyawan. Pendisiplinan pegawai/ karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai/karyawan sehingga para pegawai/karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai/karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan pegawai/karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai/karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.⁸⁵

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yurika Angriani Nursiti mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin akan memberikan pengaruh atau contoh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan mengingat dampak yang dirasakan sangat mempengaruhi kualitas kinerja.

⁸⁵ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*, 21.

Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan nyaman dan semakin meningkatkan kinerja karyawan.⁸⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Annisa Fitri dan Hisbullah Basri mengatakan bahwa, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama periode tertentu, seorang atasan juga harus mempertimbangkan seberapa baik anggota timnya dan mempercayai keputusan yang mereka berikan. Kepercayaan pemimpin kepada karyawan maupun sebaliknya harus dibangun dan dijaga dari waktu ke waktu. Apabila pemimpin berusaha untuk mendapatkan kepercayaan karyawan dan menunjukkan kepercayaan kepada karyawannya maka semakin terlihat dampak positif yang dapat mereka rasakan dalam mencapai tujuan perusahaan.⁸⁷



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸⁶ Nursiti, Yurika Angriani, "Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dan Perbankan* 10, no 1 (2023): 89-95.

⁸⁷ Nur Annisa Fitri, Hisbullah Basri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)," *Jurnal Ekonomi Bisnis* 11, no 2 (2023): 45-56.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BPR ADY Jember yaitu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan apresiasi peningkatan kerja karyawan, mengontrol karyawan saat bekerja, memberi gaji dan insentif yang menarik sesuai kemampuan karyawan, memberikan pelatihan dan seminar tentang motivasi kerja karyawan.
2. Strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di BPR ADY Jember yaitu Membuat SOP dan *Job Desc* yang jelas, Doa bersama sebelum melakukan kegiatan dan setelah kegiatan, Memberikan contoh disiplin yang baik bagi karyawan, Membuat aturan perusahaan, membuat ruang kerja yang nyaman, Memberikan bimbingan untuk memahami masalah karyawan, Memberikan pelatihan tentang motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Saran penulis yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan sudah baik salah satunya dengan cara pendekatan personal, saran dari penulis untuk mencapai hasil yang maksimal

pendekatan personal dilakukan dengan adanya peningkatan-peningkatan sehingga selalu mengetahui perkembangan karyawan.

2. Sebagai pimpinan harus selalu tetap memberikan bimbingan yang efisien kepada karyawan agar meningkatnya fokus dalam bekerja sehingga tujuan dapat tercapai.
3. Pimpinan harus selalu memberikan sifat ketauladanan untuk menciptakan motivasi dan disiplin kerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.
- Afiyati, Enjang Mya. "Pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta." Skripsi, IAIN Salatiga, 2018.
- Agustini, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Press, 2019.
- Ambarini, Arum. "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022.
- Damara, Yoga, dan Asmara Indahingwati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Maju Mapan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8, no 3 (2019): 1-16. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1185>
- Fitri, Nur Annisa, Hisbullah Basri, Ima Andriyani, dan Nur Even. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)." *Ekombis Review: Jurnal Ekonomi Bisnis* 11, no. 2 (Juli 2023): 1087-1094. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.
- Hakimi. *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Teori dan Aplikasi*. Guepedia The First On-Publisher in Indonesia, 2020.
- Sumartik, dan Misti Hariasih. *Manajemen Perbankan*. Sidoarjo: Umsida Press, 2018.
- Ilmi, Ning Kholishotul, Khamdan Rifa'i, dan Nurul Setianingrum,. "The Influence of Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance with Work Ethic as an Intervening Variable at PT. Ultiface." *Dinasti International Journal Of Education Management and Sosial Science (DIJEMSS)* 5 No. 4 , April 2024: 682-690, <https://doi.org/10.38035/dijemss.v5i4> .
- Irawan, Heri, Ilfa Dianita, dan Andi Deah Salsabila Mulya. "Peran Bank Syariah Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional." *Jurnal Asy-Syarikah* 3 Nomor 2 (September, 2021), 147-158.

- Iskandar, Pahrul Fauzi, Trie Nadilla, Arna Asna Annisa, Muhammad Noor Sayuti, Zulkifli, Syaeful Bakhri, Lucky Nugroho et al. *Ekonomi Konvensional vs Ekonomi Syariah*. Lhokseumawe: FEBI-IAIN Lhokseumawe, 2022.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, dan SNurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember." *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3 No.1, Desember 2023: 66-81, <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>.
- Khaeruman, Luis Marsinah, Syeh Idrus, Laila Irawati, et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. RIZKY, 2021.
- Kurniadi, Bayu. "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Motivasi dengan Aspek Disiplin dan Upah Kerja Di PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)". Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, 2021.
- Lasut, Jisrael R, Rosalina A.M. Koleangan, dan Yantje Uhing. "Pengaruh Pengembangan Karir Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap PT. Bank Sulutgo." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, No 4, Desember 2018: 3993-4002, <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21923>.
- Masrohatin, Siti, Tika Puji Susanti, Yuni Cahya Kurniasih. "Analisis Strategi Pelayanan Pada Produk Kredit Umum Di Pt.Bpr Mitra Jaya Mandiri Pusat Kalisat." *Jurnal Gembira (Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2 No. 1, Februari 2024: 155-163.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press, 2020.
- Nasution, Abdul Fattah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative, 2023.
- Nata, Kelvin Chandra, Budi Dermawan dan Iqbal Firdausi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 22, no. 2 (Oktober 2021). 81-100. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jma/article/view/784>.
- Novianingsih, Dewa Ayu Trisna, I Wayan Suartina, dan I Gede Aryana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass

- Gianyar." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata* 3, no. 1 (Januari 2023): 77-84. <https://doi.org/10.32795/10.32795>.
- Nur Aisyah, Dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Medan: CV AA Rizky, 2021.
- Nursiti, dan Yurika Angriani. "Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)* 10, no. 1 (Maret 2023): 29-44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>.
- Paputungan, Faradistia R. "Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca." *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1 No. 4 (Desember 2013): 582-708. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>.
- Prasetyo, Ristiyanti. *Pengembangan Karier Sekretaris: Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Pratiwi, Ana dan Fitriatul Muqmiroh. "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Di Indonesia." *Jebi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 2 no.2 (September 2022): 114-125. <https://doi.org/10.56013/jebi.v2i2.1465>
- Purnomolastu, N dan Ratna Widyanti W. *Manajemen Perekonomian Bagi Bank Pengkreditan Rakyat*. Surabaya: Brilian Internasional, 2018.
- Putri, Adeliya Gita Silviana , Rendy Andika Putra, dan M. F. Hidayatullah. "Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Nasabah Pada Produk Pembiayaan KPR di Bank BTN KC Jember." *Jurnal Of Indonesian Social Society* 2 No. 1 (Februari 2024): 17-21. <https://doi.org/10.59435/jiss.v2i1.217> .
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metode Penelitian*. Bojonegoro: KBM Indonesia, 2022.
- Sari, S.Y. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria. Tbk cabang padang." *Jurnal EKOB/STEK Fakultas Ekonomi* 6 No. 1, 2017: 16-26, <https://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/>.
- Setiawan, Wawan, dan Oyon Saryono. "Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut." *Jurnal Of Management Review* 1 No. 1 , 2007: 43-51,

<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/512>.

- Siagian, Ade Onny, Bambang Karsono, Hillman Mushaddiq Suaidy, Primadi Candra Susanto, Tri Widyastuti, dan Zul Asman. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia." *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 2, no. 1 (April 2023): 65–88. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i1.565>
- Siilviana. "Strategi Pimpinan Bank Syariah Mandiri Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan Di BSM Cirendeu." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019.
- Sudomo. *Ciri Utama Kepemimpinan Sejati*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Tarigan, Bersihanta, dan Aria Aji Priyanto. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan." *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* 20 No.1 (April 2021): 3-5, <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10> .
- Utami, Isnaini Wahyu, Susi Widjajan, dan Agus Saur Utomo. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Volatilitas: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1, (Januari 2023):122-139.
- Wati, Nur Anita Indah, dan Maulidiyah Amalina Rizqi. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Perumda BPR Bank Gresik." *Jurnal Akmami: Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi* 3, no. 1 (2022): 17-30. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
- Wijaya, Ismed. dan Irwansyah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 18, No. 2 (Agustus, 2017): 128-132. <https://e-jurnal.pnl.ac.id/ekonis/article/view/400>

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Fokus penelitian
Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Anugerah Dharma Yuwana Jember	1. Strategi kepemimpinan 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja	1. Strategi kepemimpinan 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja	1. Kekuasaan 2. Kewibawaaan 3. Kemampuan 1. Keinginan 2. Hasrat 3. Semangat 1. Ketaatan 2. Kepatuhan 3. Kesetiaan 4. Keteraturan Ketertiban	Informan : pimpinan dan karyawan	1. Pendekatan dan jenis penelitian : pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis metode kualitatif. 2. lokasi : Jl. KH Shiddiq No.88, Kelurahan Jember Kidul, Jember Kidul, Kecamatan. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 6813. 3.subyek : pimpinan dan karyawan . 4.teknik pengumpulan data : wawancara, observasi dan dokumentasi 5. analisis data : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. 6. keabsahan data : triangulasi sumber dan teknik. 7. tahap-tahap penelitian : tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data.	1.Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BPR ADY Jember? 2.Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan BPR ADY Jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
NIM : 204105010103
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institus : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya nuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIO
J E M B E R

Jember, 07 Agustus 2024

Saya yang menyatakan



Muhammad Achlis Dinaka
204105010103

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana cara pimpinan memberi motivasi kerja kepada karyawan?
2. Bagaimana strategi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan?
3. Bagaimana cara pimpinan membimbing suatu kerja terhadap karyawan?
4. Bagaimana cara pimpinan memberikan contoh kinerja yang baik dan mencapai tujuan tertentu di bpr?
5. Bagaimana cara pimpinan dalam memberikan motivasi karyawan dalam mengerahkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya?
6. Bagaimana cara pimpinan memberikan rasa aman terhadap karyawan untuk menghindari risiko kecelakaan kerja?
7. Bagaimana cara pimpinan menegakkan disiplin kerja karyawan bpr?
8. Bagaimana cara pimpinan memberikan contoh tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan?
9. Bagaimana cara pimpinan membuat karyawan mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di bpr?
10. Bagaimana cara pimpinan membuat karyawan tidak mengelak (menghindar) ketika menerima sangsi?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail feb@uinkhas.ac.id Website <https://feb.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-289 /Un.22/7 a/PP.00 9/05/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

2 Mei 2024

Kepada Yth.

Pimpinan PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER.

Jl. KH. Shiddiq No 88, Jember Kidul, Kaliwates, Jember – Jawa Timur 68131.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
NIM : 204105010103
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember. Pada lingkungan/ lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
Kaliwates, Jember, Jawa Timur
Bidang Akademik,


Nurul Widiyati Islami Rahayu



4



PT. BPR ANUGERAH DHARMA YUWANA JEMBER

Jl. KH. Siddiq No. 88 No.Telp. (0331) 486006 – 426350
Kaliwates - Jember

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Romi Sutanti, S.E
Jabatan : Direktur PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
NIM : 204105010103
Prodi : Perbankan Syariah
Universitas : Univ. Islam Negeri, Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah menyelesaikan kegiatan Penelitian PT. BPR Anugerahdharma Yuwana Jember
Kantor Pusat dari tanggal tanggal 06 Mei 2024 sd 25 Juli 2024

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 26 Juli 2024

(Romi Sutanti, S.E)
Direktur


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
Nim : 204105010103
Judul : Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Anugerahdharma Yuwana Jember
Lokasi : Jl. KH Shiddiq No.88, Kelurahan Jember Kidul, Jember Kidul, Kecamatan. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 6813

Tanggal Kegiatan	Jenis Kegiatan	Paraf
3 Mei 2024	Menyerahkan surat izin penelitian ke Bank BPR ADY Jember	
30 Mei 2024	Melakukan observasi lokasi penelitian di Bank BPR ADY Jember	
12 Juli 2024	Wawancara dengan Ibu Vivin Fitriah Widayanti, S.sos selaku Kepala Bagian Personalia Dan Umum	
12 Juli 2024	Wawancara dengan Bapak Agus Sutiyono, SP Tentang Motivasi Kerja Karyawan Di Bank BPR ADY Jember	
12 Juli 2024	Wawancara dengan Ibu Intan Aulia Rozi Selaku Teller Di Bank BPR ADY Jember	
25 Juli 2024	Pengambilan surat keterangan selesai penelitian Di Bank BPR ADY Jember	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Jember, 25 Juli 2024
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
HRD BPR ADY JEMBER
J E M B E R


(Vivin Fitriah Widayanti, S.sos)

DOKUMENTASI PENELITIAN







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
NIM : 204105010103
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN BANK
PERKREDITAN RAKYAT ANUGERAHDHARMA
YUWANA JEMBER

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember,
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Herza Parida Qoraini, M.P.I.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos 68135 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

ISO 9001
2015
CERTIFIED

ISO 28001
2018
CERTIFIED

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Achlis Dinaka
NIM : 204105010103
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 06 Agustus 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, S.E., Ak., MSA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA PENULIS



Nama : Muhammad Achlis Dinaka
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat Tanggal Lahir : Jember, 6 Mei 2000
Alamat : Jl.Hos Cokroamintot 1/7/63 Lingkungan Kulon
Pasar, Rt 03/ Rw 13: Jember Kidul, Kaliwates.
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq
Jember
Agama : Islam
No. Telp : 082330244647
Email : dinakaachlis@gmail.com
Riwayat Pendidikan
MI/SD : MIMA 01 KH. SIDDIQ (2008-2013)
SMP : TMI AL-AMIEN PRENDUAN (2013-2016)
SMA/SMK : TMI AL-AMIEN PRENDUAN (2016-2019)