

**GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR INDUSTRI PABRIK
KELAPA DI CV. REZEKI BERSAMA DESA ALUS-ALUS
KECAMATAN TEUPAH SELATAN DI KABUPATEN
SIMEULUE DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

AIS INDAH LESTARI

NIM. 190403044

Prodi Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSALAM-BANDA ACEH**

2023 M / 1444 H

SKRIPSI

**Diajukan untuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manejemen Dakwah (MD)**

Diajukan Oleh

AIS INDAH LESTARI

NIM. 190403044

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

AR - RANIRY



Raihan, S.sos., MA



Khairul Habibi, S.sos., M.Ag.

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Dewan Penguji Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus Serta disahkan
Sebagai Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah**

Diajukan Oleh:

AIS INDAH LESTARI

NIM. 190403044

Pada Hari/Tanggal:

**Rabu, 05 Juli 2023
17 Zulhijjah 1444 H**

di

**Darussalam Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Munaqasyah,**

Ketua



**Raihan, S.Sos.I., M.A.
NIP. 198111072006042000**

Sekretaris



**Khairul Habibi, S.Sos.I., M.Ag.
NUPK. 201806251119911066**

Penguji I



**Kamaruddin, MA.
NIP. 196904141998031000**

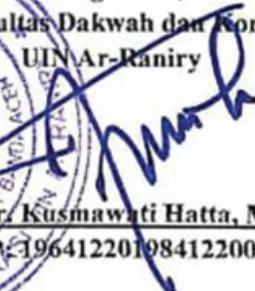
Penguji II



**Rahmatul Akbar, S.Sos.I., M.Ag.
NIP. 199010042020121015**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry**



**Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.
NIP. 196412201984122001**



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : AIS INDAH LESTARI

NIM : 190403044

Jenjang : S1

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah tertulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustakan. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya yang telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 6 Juni 2023

Yang Menyatakan;



AR - RANIRY AIS INDAH LESTARI

ABSTRAK

Kepemimpinan atau Leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai pola perilaku dan strategi dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai sasaran perusahaan. Masalah dalam penelitian ini adalah Para karyawan terkadang juga memiliki kendala pada dalam proses pekerjaan, seperti kendala pada kurangnya batok kelapa yang akan di produksi. Dan juga terkadang dari pihak perusahaan sering telat memberikan gaji karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena kendala pada gaji yang terlambat di berikan pada karyawan dan pemotongan gaji bagi para karyawan yang tidak tepat waktu dalam berkerja. tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pendekatan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, adapun jumlah informan sebanyak 10 orang yaitu terdiri dari Direktur/Wakil Direktur, Karyawan, Masyarakat dan Aparat Desa. Serta Objek, Dokumentasi, Wawancara, Teknik analisis data analisis. Melakukan upaya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi ekstrinsik. Gaya kepemimpinan yang dilakukan Direktur CV. Rezeki Bersama yaitu gaya kepemimpinan Birokratis, aspek karakteristik kepemimpinan Birokratis yang ada di CV. Rezeki Bersama, ketegasan dan disiplin. Ketegasan yang dilakukan direktur CV. Rezeki Bersama, yaitu pengambilan keputusan, kebijakan dan pengarahan dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan. kedisiplinan yang ada di perusahaan CV. Rezeki Bersama, yakni adanya penerapan aturan jadwal jam masuk dan keluar yang di terapkan oleh perusahaan direktur CV. Rezeki Bersama, tanggung jawab yang tinggi terhadap upah karyawan. Faktor pendukungnya yaitu direktur CV. Rezeki Bersama, yang mampu memberikan motivasi yang mendorong keharus di terimanya oleh karyawan, perhatian dari masyarakat dan aparat desa yang mendukung berdirinya industri pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama. Faktor penghambat dalam dalam peningkatan motivasi kinerja karyawan adalah adanya gangguan kerusakan mesin, kurangnya pemasukan kelapa, dan tidak beroprasinya transportasi laut. Kesimpulan Direktur CV. Rezeki Bersama, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Direktur, CV. Rezeki Bersama

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di Cv. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus Kecamatan Teupah Selatan Di Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga serta para sahabat beliau sekalian.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana S-1 Pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Kota Banda Aceh.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga tujukan Ayahanda tercinta Johani dan kepada Ibunda tercinta Rosniar yang telah mendoakan, membiayai dan memotivasi penulis dari awal hingga proses akhir perkuliahan berlangsung. Dan juga kepada keluarga besar tercinta kepada kakak Elfi Suhaini (Almarhumma), abang Handri Jonar, dan juga Adik-adik penulis Intan Lestari, Keryadi, R. wanda, dan ponaan penulis yang satu-satunya Farid Sanjaya, tidak Lupa kepada Pak Tuo oyong Tufa (Paman) yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, do'a dan semangat sehingga penulis terpacu menyelesaikan perkuliahan untuk meraih gelar sarjana.

Kemudian, ucapan terimakasih penulis juga ditujukan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, di antaranya:

1. Prof.Dr. Kusmawati Hatta M.Pd, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Bapak Dr Abizal Muhammad Yati, Lc., MA, Selaku Ketua Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah.
3. Ibu Raihan, S.sos.I, MA Dan Bapak Khairun Habibi, S.Sos.I.,M.Ag Selaku pembimbing I dan pembimbing II.
4. Ibu Sakdiah, S, Ag, MA. Selaku Pembimbing Akademik
5. Seluruh Dosen dan Staf di jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Pemimpin dan Karyawan CV. Rezeki bersama
7. Semua sahabat yang telah banyak membantu, dan juga memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini (Misfayani, Firda Fanita, Kak Ramita Irma, Irma Muliani, Riza Monika, Refida, kak Rosi).
8. Semua teman KPM penulis yang tercinta (Mira Adelia, Raudatul Jannah, Anita Rahayu, Rahmannudin, Sabirin, Ahmad Gunawan). Yang membuat hari-hari KPM penulis sangat berkesan.
9. Pada seseorang yang pernah menjadi kebahagiaan buat saya ketika di masa-masa membuat skripsi.
10. Yang terkasih untuk suami dan anak-anak saya di masa depan.
11. Seluruh Keluarga besar Manajemen Dakwah angkatan 2019 yang merupakan teman seperjuangan selama di bangku perkuliahan.
12. Dan kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moril maupun materil.

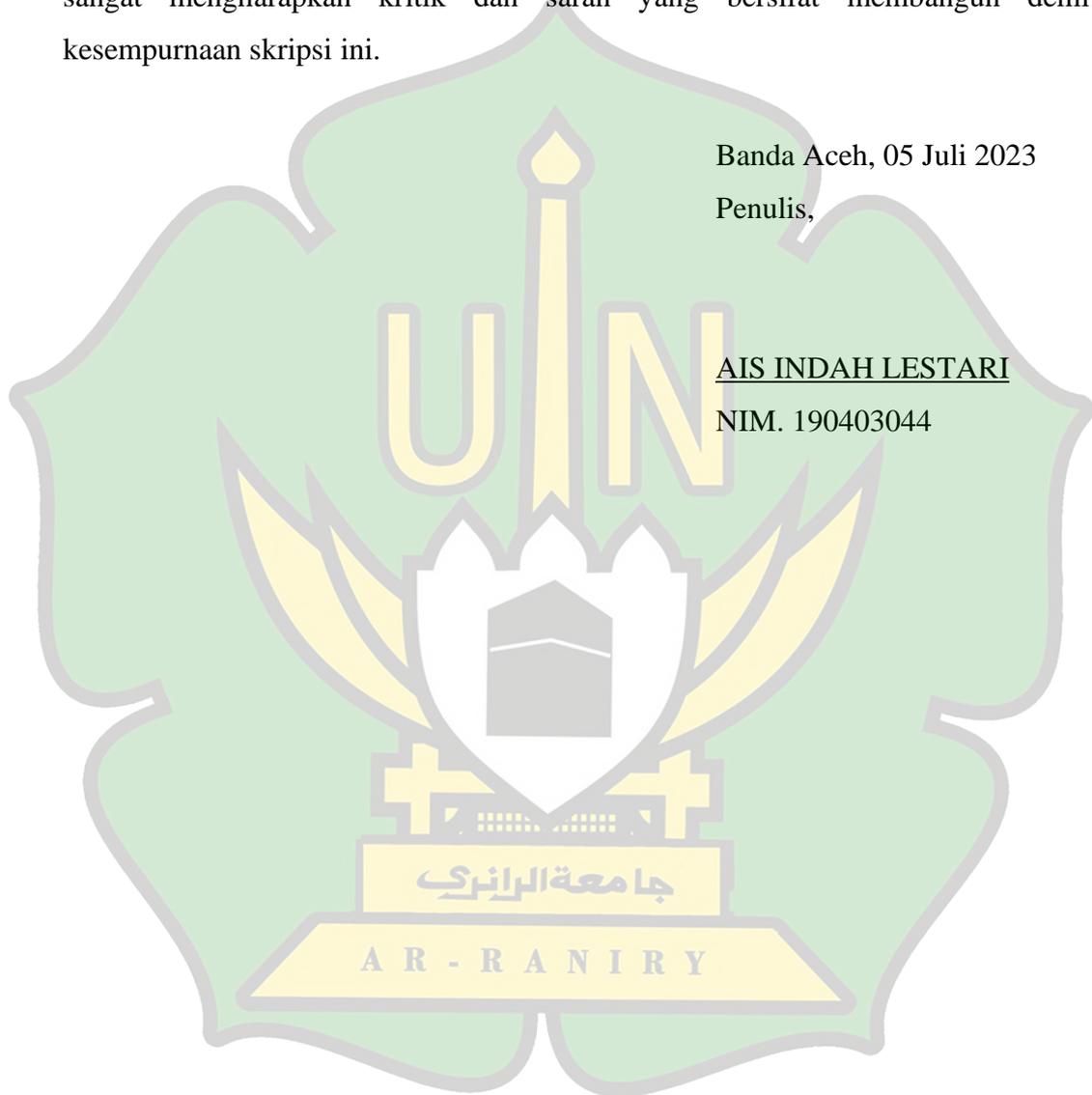
Hanya kepada Allah SWT yang dapat membalas segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan apabila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ini, dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 05 Juli 2023

Penulis,

AIS INDAH LESTARI

NIM. 190403044



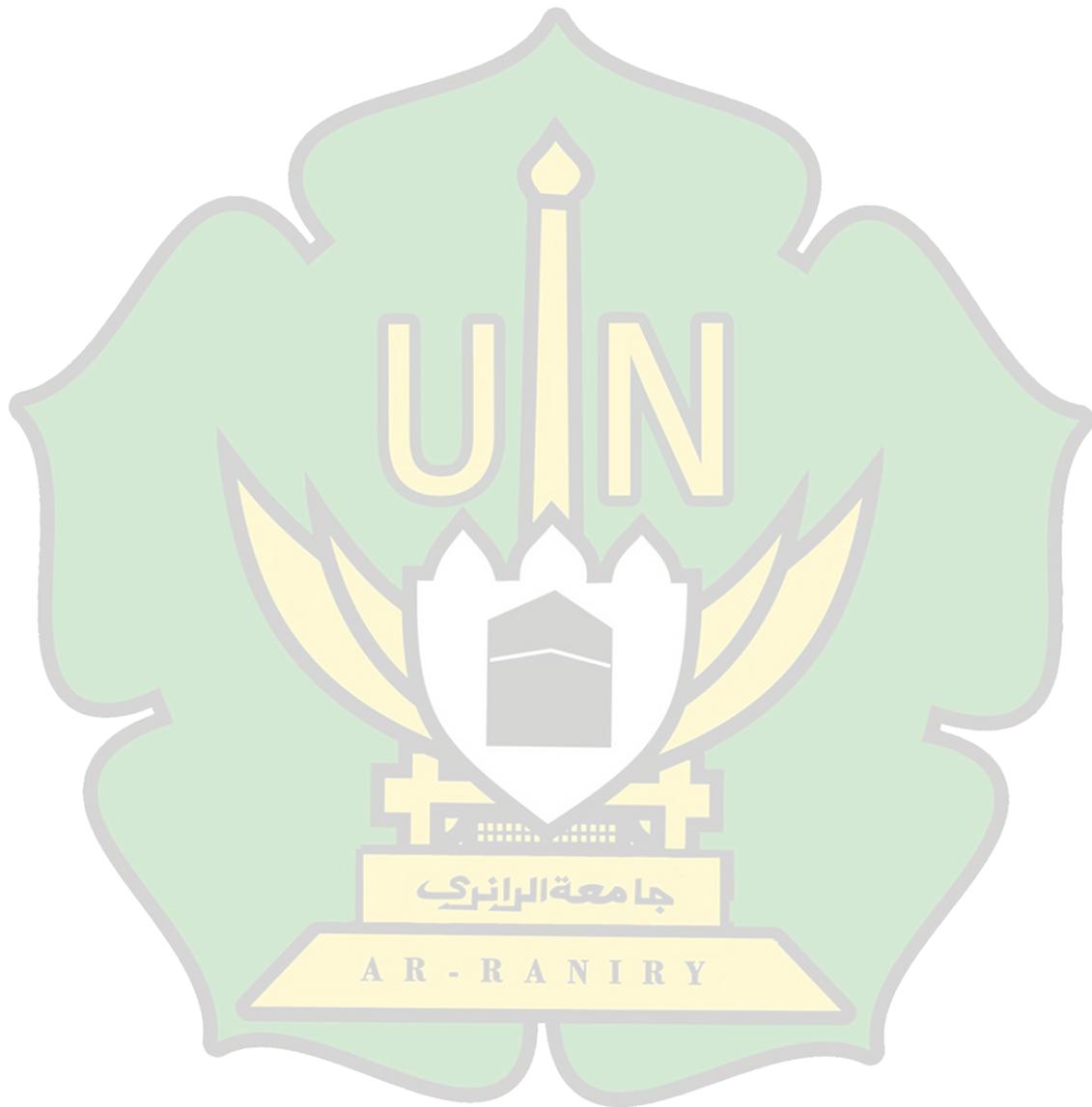
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II	15
KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kepemimpinan	18
1. Pengertian Kepemimpinan	18
2. Gaya Kepemimpinan	23
C. Motivasi	27
1. Pengertian Motivasi.....	27
2. Macam-Macam Motivasi	28
D. Kerja Karyawan	32
1. Pengertian Kerja	32
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	34
B. Jenis Penelitian.....	35

C. Lokasi Penelitian.....	37
D. Informasi Penelitian	37
E. Teknik pengumpulan data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
1. Letak dan Gambaran Umum Perusahaan	45
2. Visi dan Misi CV Rezeki Bersama.....	46
3. Struktur Organisasi CV. Rezeki Bersama	47
4. Jumlah Karyawan dan Jam kerja pada CV Rezeki Bersama.....	49
5. Data jumlah Consumer pada CV Rezeki Bersama.....	49
6. Jaminan Kesejahteraan Bagi Karyawan	50
7. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kualitas perkerja pada CV Rezeki Bersama	50
8. Aset Kendaraan yang dimiliki Perusahaan.....	51
B. Hasil Penelitian	52
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.....	52
2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.....	66
C. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.....	72
2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan CV. Rezeki Bersama	76
BAB V.....	83
PENUTUP.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

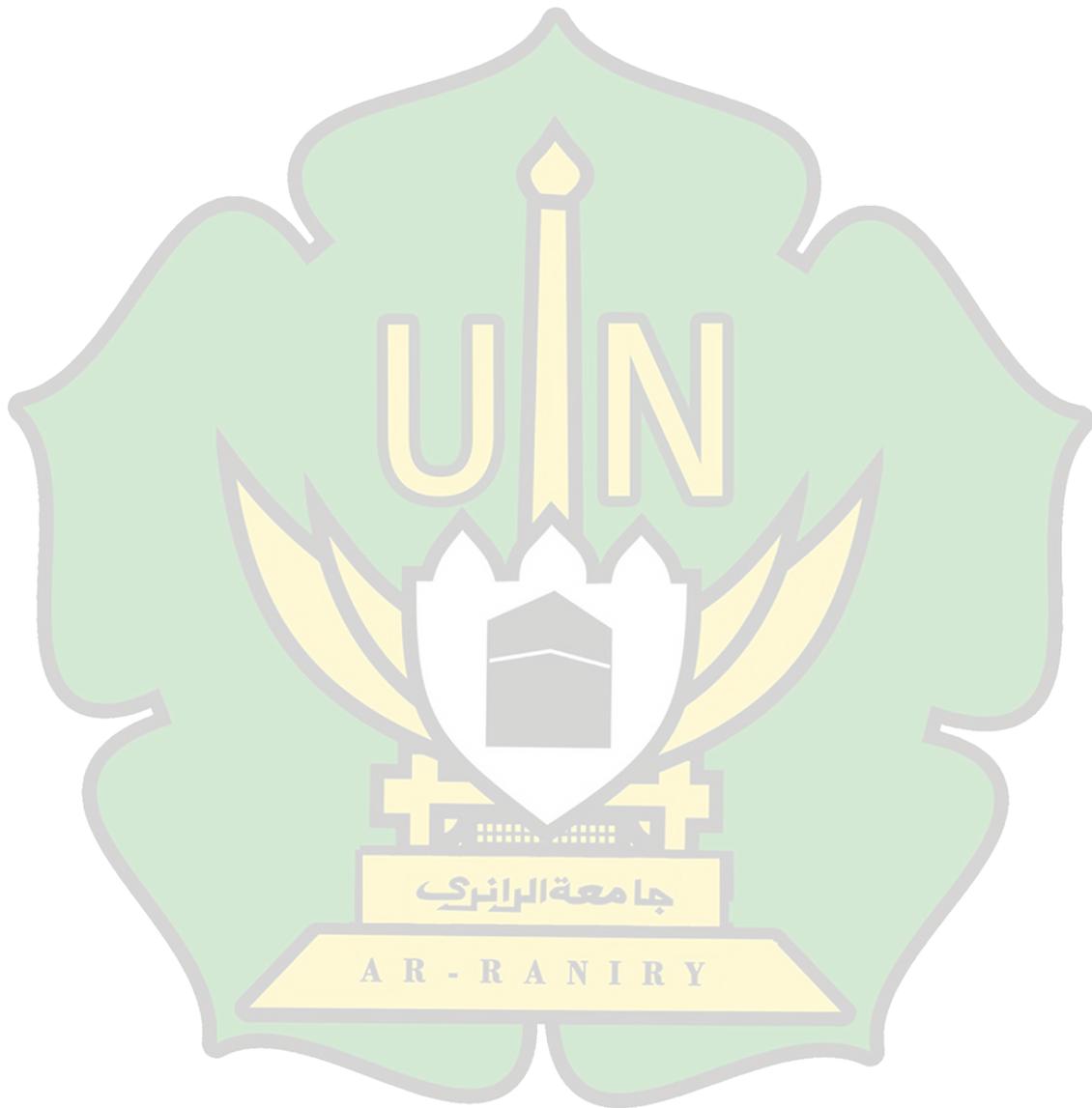
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Consumer.....	49
Tabel 4.2 Jumlah Aset Kendaraan	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar. 4.1 Struktur Organisasi CV. Rezeki Bersama.....	47
Gambar. 4.2 BPSJS KetenagaKerjaan CV. Rezeki Bersama.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Penelitian	92
Lampiran 2: Surat Balasan Penelitian Dari Cv. Rezeki Bersama	93
Lampiran 3: Pertanyaan Wawancara Pemimpin/Wakil Perusahaan	94
Lampiran 4: Pertanyaan Wawancara Pada Beberapa Karyawan	95
Lampiran 5: Pertanyaan Wawancara Terhadap Aparat Desa Terhadap Perusahaan Cv. Rezeki Bersama.....	96
Lampiran 6: Pertanyaan Wawancara Terhadap Beberapa Masyarakat Sekitar .	97
Lampiran 7: Daftar Informan	98
Lampiran 8: Foto Dokumentasi	99
Lampiran 9: Riwayat Hidup.....	110



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama yang memandang penting eksistensi pemimpin dalam segala aktivitas dengan rutinitas. Kepemimpinan dalam pandang islam bukan suatu keistimewaan, tetapi tanggung jawab. Ia bukan fasilitas, tetapi pengorbanan, ia bukan juga leha-leha, tetapi kerja keras. Ia juga bukan kesewenangan-wenangan bertindak, tetapi kewenangan melayani. Selanjutnya, kepemimpinan adalah keteladanan berbuat dan kepelaporan bertindak.¹ Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan pada setiap waktu dan keadaan sangat urgen. Karena keberadaan pemimpin yang berkualitas, jujur dan amanah dapat mewujudkan stabilitas keamanan suatu bangsa. Dalam bidang organisasi pun demikian, baik buruknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor kepemimpinan.²

Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.³ Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi

¹ Nawwal al-Thuwairaqi, *Sekolah Unggulan Berbasis Sirah Nabawiyah*, (Jakarta: Dar al Falah, 2004), hal. 33.

² Muhaimin, dkk., *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2009), Cet. Ke-1, hal. 29.

³ Davis, Keith, dan John W. Newstrom, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), hal. 87.

sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen.⁴

Gaya kepemimpinan juga diartikan sebagai pola perilaku dan strategi dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai sasaran perusahaan.⁵ Pola perilaku konsisten yang ditunjukkan pemimpin ketika mempengaruhi bawahannya menunjukkan bahwa pemimpin tersebut menyakini kemampuan bawahannya. Maka gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu strategi yang merupakan kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap pimpinan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pemimpin merupakan seorang yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas bersama guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan, maka “proses mempengaruhi” tersebut menjadi suatu tema yang cukup menarik untuk dikaji pula. Proses mempengaruhi ini yang akhirnya memunculkan suatu prototipe gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya,⁶ dan dari prototipe ini ada beberapa varian atau tipe kepemimpinan, antara lain: tipe paternalistik, tipe militeristik, tipe otoriter, tipe *laissez faire*, tipe administratif, tipe populistik, tipe demokratis.⁷ Ada enam gaya kepemimpinan yang di gunakan sebagai barometer gaya kepemimpinan Rasulullah yaitu gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, pseudodemokrasi, *laissez faire*, paternalistik, karismatik, dan situasional.

⁴ C. Turney, *Conceptualising the Management Proses*, (New Jersey: Prentice. Hall Inc, 1992), hal. 48.

⁵ Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hal. 42.

⁶ M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal. 199.

⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 257.

Salah satu nilai ajaran islam yang menjadi tujuan diciptakannya manusia adalah kepemimpinan. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Al-qur'an pada surah Shod ayat 26 yaitu:

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنِ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ
بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifa (pengusaha) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S Shod: 26).⁸

Dan pada Surah Al-Baqarah Ayat 30 yaitu:

وَ اِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوْۤا اَنْتَ جَاعِلٌ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَ یَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَ نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَ نُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifa di muka bumi. Mereka berkata: mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifa) di bumi itu orang yang akan membuat merusak padanya dan menumpat darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan

⁸ <https://www.merdeka.com/quran/sad/ayat-26>

memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: *sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*". (Q.S Al-Baqarah:30).⁹

Hadist Rasulullah SAW, sabdanya:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْنُونٌ
فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْنُونٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ، وَالْمَرْأَةُ
رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْنُونَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ
مَسْنُونٌ. أَلَا فَكُنتُمْ رَاعٍ وَكُنتُمْ مَسْنُونٌ

Artinya: " *Dari Abdullah, Nabi saw bersabda: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang budak juga pemimpin atas harta tuannya dan ia juga akan dimintai pertanggungjawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya.*" (HR. Bukhari).¹⁰

Gaya kepemimpinan birokratis merupakan pemimpin berdasarkan adanya peraturan. Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin

⁹ <https://kalam.sindonews.com/ayat/30/2/al-baqarah-ayat-30>

¹⁰ <https://nazhroul.wordpress.com/2010/05/21/beberapa-hadits-tentang-kepemimpinan-dalam-kitab-riyadhus-shalihin/>

yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku. Adapun beberapa ciri gaya kepemimpinan birokratis ialah Pimpinan akan menentukan segala keputusan yang berhubungan dengan seluruh pekerjaan dan akan memerintahkan semua bawahan untuk bisa melaksanakannya; Pemimpin akan menentukan semua standar tentang bagaimana bawahan akan melakukan tugas; Adanya sanksi yang sangat jelas kalau seorang bawahan tidak bisa menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditentukan.

CV. Rezeki Bersama merupakan salah satu grup agribisnis yang beroperasi di Indonesia dan memiliki kegiatan usaha melalui dua divisi bisnis terpenting yaitu divisi pengelolaan Minyak Kelapa dan divisi Tepung Kelapa. Pasar minyak Kelapa di pasar yang merupakan salah satu pasar yang kompetitif. Ratusan pekerja bulanan maupun harian bergantung hidup di kupas kelapa maupun di bagian pekerjaan di mesin. Ada yang berkerja mengakut buah kelapa, memasukan buah kelapa ke dalam mesin pengelolah tepung, ada yang memasukan kedalam kemasan, ada juga yang menjaga di perapian oven untuk mengasapi tepung kelapa. Para karyawan terkadang juga memiliki kendala pada dalam proses perkerjaan, seperti kendala pada kurangnya batok kelapa yang akan di produksi. Dan juga terkadang dari pihak perusahaan sering telat memberikan gaji karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena kendala pada gaji yang terlambat di berikan pada karyawan dan pemotongan gaji bagi para

karyawan yang tidak tepat waktu dalam berkerja. Sehingga terkadang karyawan ada yang melanggar peraturan karena ketatnya peraturan perusahaan tersebut. Hingga karyawan harus mengikuti aturan-aturan yang ada pada perusahaan yang memaksa karyawan harus seperti yang di inginkan oleh pemimpin perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa di CV. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus Kecamatan Teupah Selatan di Kabupaten Simeulue dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan?
2. Apa Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan?
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan wawasan kepada Mahasiswa, bahwa Seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan karyawan dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat karyawannya. Seorang pemimpin besar adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai peringkat lebih tinggi dari rekan-reka mereka, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari mereka dan mementingkan pengembangan kinerja karyawannya.
2. Memberikan sumbangsih pengetahuan bagi masyarakat luas bahwa begitu banyak nya manfaat yang di peroleh dari tanaman kelapa, yang dapat menghasilkan beberapa bahan pokok untuk ekomomi masyarakat setempat.
3. Memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat setempat, baik dari kalangan ibu-ibu dan serta anak-anak sekolahan yang membantu orang tua untuk bekerja di kalangan sejang di aktivitas persekolahan yang berpartisipasi dalam berkerja di pabrik kelapa, yang bermanfaat untuk kelangsungan ekomomi masyarakat dan mengurangi lapangan penganguran di kalangan masyarakat.
4. Memberikan contoh yang baik bagi perusahaan lain dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas yang di berikan, agar mendapatkan keuntungang baik bagi perusahaan mau pun karyawan tersebut.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman para pembaca terhadap maksud peneliti maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri.¹¹

Gaya kepemimpinan adalah pola interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk 2 orientasi, orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi hubungan antar keduanya. Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.¹²

¹¹ Sri Utari dan Moh Mustofa Hadi, *Gaya Kepemimpinan Demokratis* (Yogyakarta: Perpustakaan Kota, Vol 6, no 1, 2020), hal. 4.

¹² David, Keith *Teori Kepemimpinan*. (Jakarta: PT Indeks, 1985), hal. 75.

2. Direktur

Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan yang menjalankan dan bertanggung jawab menjadi wakil pada perusahaan yang dijelankannya. Karena jabatan direktur merupakan organ yang menjalankan dan menjadi wakil dari perusahaan, maka segala hal yang menjadi perbuatan Direktur adalah tanggung jawab perusahaan, dengan kata lain baik atau buruknya keputusan direktur dianggap sebagai perbuatan perusahaan.

Selama ini terjadi sebuah perbedaan pendapat mengenai kedudukan direktur dalam ruang lingkup Hukum Ketenaga Kerjaan., apakah direktur dikatakan sebagai seorang buruh ataukah sebagai pengusaha dalam sebuah PT (Perseroan Terbatas). Karena dalam hal ini direktur memiliki 2 unsur yaitu, unsur penjelasan tentang buruh dan juga terdapat unsur penjelasan tentang pengusaha/majikan.

Dalam undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan yang kemudian disebut UUK sendiri tidak jelas atau kusus menjelaskan kedudukan seorang direktur, yang dijelaskan dalam UKK hanyalah pengusaha yang dalam hal ini memuat 3 penjelasan dalam pasal 1 Angka 5, yaitu: orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana yang dimaksud dalm huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah indonesia. Pengertian direktur dapat kita jumpai pada undang-undang 40 tahun 2007 tentang Persetoan Tebatas dalam ketentuan umum pasal 1 Angka 5 yang menyebutkan

bahawa, direktur adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan atau mewakili Perseroan, baik di dalam ataupun di luar pengadilan.

Pengertian majikan dalam kamus bahasa Indonesia atau dalam UUK disebut dengan pengusaha memiliki 2 pengertian, yaitu: orang atau organisasi yang menyediakan pekerjaan untuk orang lain berdasarkan ikatan kontrak, orang yang menjadi atasan (yang kuasa memerintah bawahan).¹³

Kedua pengertian tersebut merupakan suatu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan dalam pengertian seorang Pengusaha/Majikan yang dalam hal ini bertindak sebagai penggerak perusahaan.

3. Industri Pabrik Kelapa

Pabrik atau yang lebih sering dikenal sebagai Industri adalah tempat yang digunakan untuk memproses bahan mentah atau setengah jadi menjadi barang yang dapat dimanfaatkan. Badan pusat Statistik mengartikan industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi, bertujuan menghasilkan barang atau jasa, terletak pada suatu bangunan atau lokasi tertentu dan mempunyai catatan administrasi sendiri.¹⁴

Menurut UU No. 5 Tahun 1984 tentang Perindustrian, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya,

¹³ KBBI (Kamus Besar Bahasa) Indonesia Pusat Bahasa, 2017.

¹⁴ http://carapedia.com/pengertian_definisi_industri_info2063.html, di akses pada 23 febuari 2013.

termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.¹⁵ Pembangunan industri bagi negara berkembang merupakan kebutuhan yang sangat mutlak. Peningkatan pembangunan industri memberikan dampak pada percepatan terciptanya struktur ekonomi yang lebih seimbang, memperluas kesempatan kerja, meningkatkan rangkaian proses produksi industri untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri sehingga dapat mengurangi ketergantungan.

Istilah industri mempunyai arti yang sama dengan pabrik atau perusahaan. Teori ekonomi mikro memandang bahwa industri memiliki makna yang berbeda dengan perusahaan atau firma. Perusahaan ialah badan usaha yang memanfaatkan faktor produksi dalam menghasilkan barang yang di butuhkan oleh masyarakat. Industri ialah kumpulan dari perusahaan atau firma yang memproduksi barang yang sama atau yang bersamaan dalam suatu pasar.¹⁶ Dari beberapa paparan tentang pengertian industri di atas maka dapat disimpulkan bahwa industri adalah tempat untuk mengelola sebuah usaha baik barang atau jasa sehingga dapat mendatangkan sebuah keuntungan bagi pelaksananya.

Jadi industri pabrik kelapa merupakan tempat produksi dalam pengelolaan kelapa untuk menghasilkan bahan produk yang akan di hasilkan melalui tenaga mesin atau sumber daya manusia (SDM).

4. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai alat dan cara untuk membakitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Pasal 1 Tahun 1984 tentang Perindustrian.

¹⁶ Mochammad Fattah dan Pudji Purwanti, *Manajemen Industri Perikanan*, Cet. 1, oktober 2017 (Malang: UB Press, 2017), hal. 5.

seseorang maupun orang lain. Motivasi dapat di definisikan sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.¹⁷ Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan bereaksi bilamana ada sesuatu yang akan merangsang seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku.

Menurut Ibnu Syamsi dalam bukunya mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan inspirasi dan semangat kemudian mendorong seseorang akan agar berkerja dengan baik untuk mencapai tujuan.¹⁸ Teori ini menyatakan bahwa inspirasi dan semangat merupakan suatu penggerak untuk seseorang dalam berkerja. Inspirasi dalam hal ini salah satu contohnya adalah seorang karyawan melihat hasil kerja atau kinerja rekan kerja yang lebih tinggi darinya sehingga motivasi kerjanya menjadi meningkat. Sedangkan maksud semangat dalam teori ini salah satu contohnya adalah sarana prasarana yang nyaman dan memadai sehingga memicu semangat karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Khaerul Umam, dalam bukunya mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk berkerja.¹⁹

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi berkerja adalah dorongan pada masing-masing individu di dalam suatu kelompok atau organisasi yang menimbulkan inspirasi serta semangat sehingga mendorong

¹⁷ Clifford T. Morgan, *Introduction of Orgnization Behavior* (New Jersey: Englewood-Clifs Prentice, 1986), hal. 182.

¹⁸ Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan manajemen*, (Jakarta: Bina Aksara, 2013), Cet. 1, hal. 71.

¹⁹ Khaerul Umam, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 159.

mereka untuk berkerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Kerja Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁰

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

F. Sistematika Penulisan

Bab satu pendahuluan ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Definisi Operasional dan Sistematika Penulisan.

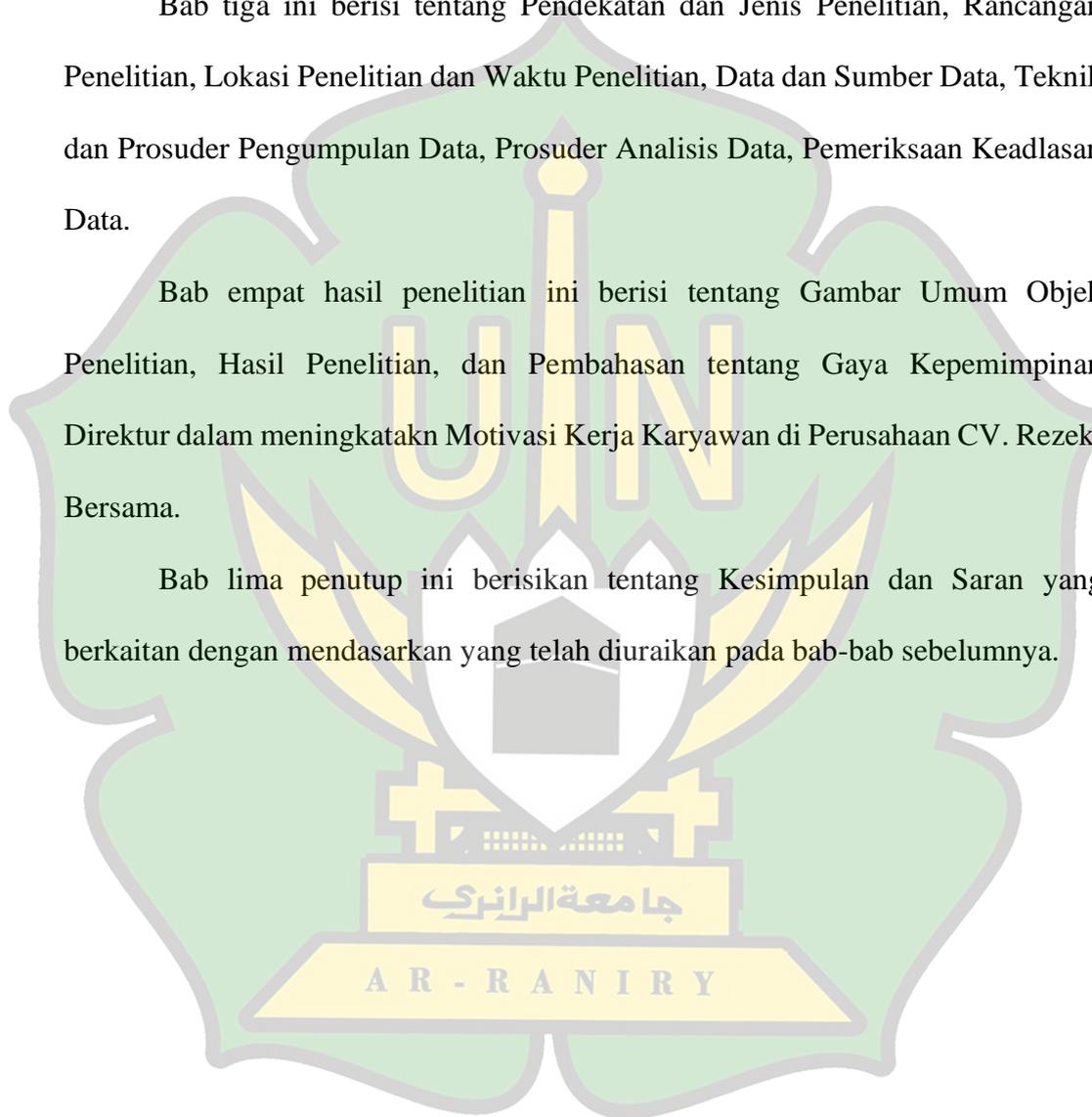
²⁰ Manulang, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002).

Bab dua Kajian Pustaka ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

Bab tiga ini berisi tentang Pendekatan dan Jenis Penelitian, Rancangan Penelitian, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik dan Prosuder Pengumpulan Data, Prosuder Analisis Data, Pemeriksaan Keadlasan Data.

Bab empat hasil penelitian ini berisi tentang Gambar Umum Objek Penelitian, Hasil Penelitian, dan Pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan Direktur dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan CV. Rezeki Bersama.

Bab lima penutup ini berisikan tentang Kesimpulan dan Saran yang berkaitan dengan mendasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang telah digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dari peneliti terdahulu, penulis menemukan salah satu judul yang hampir sama dengan judul penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Pertama, penelitian oleh Rahmatullah Nim 105720450613. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar 2018. Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”. Kesimpulan skripsi ini membahas mengenai: “Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya (0,001), dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya (0,156), dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPTN Cabang sungguminasa kabupaten gowa. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan 0,001, sedangkan motivasi kerja secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan

diantara dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,0002)”.²¹

Kedua, oleh Bahrumi Suganda NPM. 141280610, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro 2018. Dengan judul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung”. Kesimpulan skripsi ini mengenai: “Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola perusahaan serta bertanggung jawab pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung bahwasannya seorang pimpinan sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan semua aspek di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), pengarahan (*leading*), memotivasi (*motivating*), pengendalian (*controlling*), dan penilaian (*evaluating*). Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa Pimpinan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. BPRS Aman Syariah Sekampung pada Rapor Karyawan menunjukkan mengalami peningkatan yaitu 78% dibandingkan pada bulan sebelumnya yaitu 70%, meskipun mengalami peningkatan kinerja namun belum mencapai target yang diharapkan yaitu sebesar 85% khususnya dalam segi efisiensi dan produktivitas menunjukkan masih belum

²¹ https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3411-Full_Text.pdf

menemui target yang telah ditentukan oleh perusahaan perlu menjadi perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan 63 sehingga diharapkan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan terlihat para karyawan berpendapat Pimpinan terkadang memiliki sikap kurang tegas sehingga akan berdampak kurangnya rasa tanggung jawab kepada tugas yang diberikan dan terdapat beberapa karyawan yang kurang nyaman dengan keputusan rolling kerja karena karyawan harus beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan namun selebihnya para karyawan merasa puas dengan peran pemimpin di PT. BPRS Aman Syariah Sekampung dalam menjalankan kepemimpinannya.²²

Ketiga, oleh Rahmedia Zaputra NIM: 11471105382, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.” Kesimpulan skripsi ini mengenai: “Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Secara Parsial Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.

²²<https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/3573/1/SKRIPSI%20BAHRUMI%20SUGANDA.pdf>

Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja sebesar (57%), sedangkan sisanya (43%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.²³

Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan, Sasaran dan Tujuan penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama dalam membahas tentang gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang terletak pada Objek.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki kata dasar “pimpin” yang berarti di bimbing/dituntut.²⁴ Dari kata tersebut terbentuk istilah pemimpin, kepemimpinan, dan pimpinan. Pimpinan adalah seseorang yang memiliki kedudukan yang tinggi dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah cara atau keterampilan yang digunakan untuk memimpin suatu perusahaan. Pimpinan adalah orang-orang yang diberi kewenangan untuk memimpin aktivitas dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan dapat di definisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana

²³ <https://repository.uin-suska.ac.id/24717/2/GABUNG.pdf>

²⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hal. 1183.

seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, dan tugas, atau objektif-objektif yang dengan itu membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin itu melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinan dirinya

kepercayaan, nilai, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran-kemahiran yang dimilikinya. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk berkerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu rangkaian bagaimana mendistribusikan pengaturan dan situasi pada suatu waktu tertentu.²⁵

Kepemimpinan merupakan salah satu bidang keilmuan dan keterampilan. Hal tersebut telah dijelaskan oleh beberapa ahli mengenai kepemimpinan. Menurut Sumiati, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang-orang yang ada di sekelilingnya untuk berkerja sama dalam melakukan suatu kegiatan.²⁶ Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila organisasi tersebut memiliki pemimpin yang handal dan mampu berkerja sama dalam tim.

Menurut Karim, kepemimpinan merupakan proses prilaku untuk menenangkan hati, pikiran, emosi, dan prilaku orang lain untuk berkontribusi dalam mewujudkan visi. Pada umumnya, definisi tentang kepemimpinan akan selalu

²⁵ Kristiadi, *Kepemimpinan*, (Jakarta: LAN RI, 1996), hal. 83.

²⁶ Evy Sumiati S, *Hubungan Antara Empati Kepemimpinan dan Pengetahuan Terhadap Tugas dengan Kemampuan Pelaksanaan Peran Kepala Sekolah bagi Manejer Sekolah di Taman Kanak-Kanak Bengkulu*, Jurnal Manajemen Pendidikan, 2009, Vol. 3, No. 4. <https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id>

dikaitkan dengan perilaku mempengaruhi orang lain. Hal tersebut disebutkan oleh Gaspersz yang dikutip oleh karim, yaitu kepemimpinan adalah proses individu atau kelompok yang mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran.²⁷ Menurut Staqdill yang dikutip oleh Arifin, Kepemimpinan merupakan proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok.²⁸ Inti dari aktivitas kepemimpinan adalah pengaruh orang lain.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifa di bumi”. Mereka berkata “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-mu, dan menyucikan nama-mu?”. Dia berfirman, “sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al-baqarah:30).²⁹

Menurut Taufiq Rahman, ada beberapa istilah yang dikemukakan untuk seorang pemimpin, yaitu khalifa, imam, dan wali. Menurutnya kata khalifa sering diartikan sebagai pengganti, karena orang yang menggantikan itu berada atau datang sesudah orang yang digantikan dan dia menepati tempat dan kedudukan orang tersebut. Khalifa juga bisa diartikan sebagai seseorang yang diberikan wewenang untuk bertindak sesuai dengan ketentuan-ketentuan orang yang memberi

²⁷Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hal. 13-14.

²⁸M. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hal. 2.

²⁹Ahmad Hatta, *Tafsir Quran Berkata*, (Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2009), hal. 6.

wewengan. Imam adalah setiap orang dijadikan teladan oleh suatu kaum, baik mereka berada di jalan yang lurus maupun jalan yang sesat. Imam juga berakti benang yang diletakan diatas bangunan, ketika membangun, untuk memelihara kelurusan. Wali adalah semua hamba Allah yang shaleh dan taat kepadanya, mereka mencintai Allah dan dekat kepadanya, mereka memerintah dan melarang atas dasar perintah dan larangan Allah, mereka beriman dan bertakwa serta sadar terhadap kehidupan dunia akhirat.³⁰

Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah SWT ke permukaan bumi untuk menjadi nabi sekaligus rasul pemimpin dunia, merubah peradaban, serta menjadi public figure yang baik sehingga dapat dicontoh oleh seluruh umat manusia. Keteladanan sifat dan karakter Rasulullah bukan hanya dilihat dari satu sisi kehidupannya saja, akan tetapi semua aspek dalam kehidupan Rasulullah dapat dijadikan contoh bahkan ketika Rasulullah sudah wafat pun kehidupan beliau tetap berpengaruh bagi semua umat manusia.³¹

Rasulullah SAW dalam kepemimpinannya memiliki empat sifat yang harus dicontoh bagi pemimpin-pemimpin lainnya, yaitu Amanah, Fatanah, Shiddiq, dan Tabligh. Diluar dari 4 sifat tersebut, Rasulullah juga diutus ke dunia untuk menjadi rahmat bagi alam semesta, harapannya adalah karakter kepemimpinan Nabi Muhammad dapat di teladani dalam kehidupan sehari-hari.³²

³⁰ Taufiq Rahman, *Moralitas Pemimpin dalam Persektif Al-Qur'an*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), Cet. Ke-1, hal. 21-44.

³¹ Muhibah, Siti. "Meneladani Gaya Kepemimpinan Rasulullah Saw (Upaya Menegakkan Nilai-nilai Toleransi antar umat beragama)." *Jurnal Pendidikan Karakter "JAWARA"* (JPKJ) 4, no. 1 (2018): 67-74.

³² Kusuma Dewi, Indah, dan Ali Mashar. *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. (Bandar lampung: Gre Publishing, 2019.)

Gaya kepemimpinan Rasulullah:

- a. Amanah (dapat dipercaya). Rasulullah dapat dipercaya karena mampu merahasiakan sesuatu yang seharusnya tidak diketahui oleh sahabatnya, menyampaikan suatu hal sesuai dengan tingkat kepentingan dari hal tersebut.³³ Sudah selayaknya seorang pemimpin memiliki sifat amanah, menjaga dan memelihara atas apa yang telah di amanahkan kepadanya, baik amanah yang diberikan Allah SWT maupun jabatan yang dipikulnya hingga mencapai sebuah keberhasilan untuk semua pihak.³⁴
- b. Tabligh (menyampaikan). Seorang Nabi sekaligus Rasul sudah menjadi tugas pokok untuk menyampaikan segala sesuatu yang di perintahkan oleh Allah SWT, walaupun Allah tidak memerintahkan untuk disampaikan.³⁵
- c. Fatanah (cerdas serta bijaksana). Seorang pemimpin hendaknya bijaksana serta cerdas dalam bertidak dan memecahkan sebuah persoalan, memiliki wawasan yang luas dan mendalam. Hal tersebut dapat dilihat dari kinerja pemimpin tersebut. Sifat fatanah bukan hanya ditujukan kepada seorang pemimpin, akan tetapi seluruh umat manusia hendaklah memiliki kecerdasan serta kebijaksanaan dan menggunakan intelektualitas dengan tepat.³⁶

³³ Hapsari, Gusti Widya, dan Fuad Masud. “Praktik Kepemimpinan Islam.” Diponegoro Journal of Management 7, no. 4 (2018): 1–16.

³⁴ Tusriyanto. “Kepemimpinan Spiritual Menurut M. Quraish Shihab Tusriyanto.” Akademika 19, no. 01 (2014).

³⁵ Sidiq, Umar, dan Qurrotul ‘Uyun. “Prophetic Leadership in the Development of Religious Culture in Modern Islamic Boarding Schools.” Istawa: Jurnal Pendidikan Islam 4, no. 1 (2019): 80. <https://doi.org/10.24269/ijpi.v4i1.1990>.

³⁶ Misbach, Irwan. “Perilaku Bisnis Syariah.” Jurnal Manajemen Dakwah 5 (2017): 33–44.

- d. Shiddiq (jujur dan benar). kejujuran merupakan keselarasan ucapan dengan fakta yang terjadi, dengan demikian seorang pemimpin dalam penyampaian yang benar dan jujur akan selalu mendapatkan kepercayaan dari bawahannya.³⁷

Dengan demikian pemimpin dalam Islam, bukanlah suatu hal yang dianggap remeh dan ringan, akan tetapi merupakan tanggung jawab yang sangat besar. Pemimpin hendaknya memiliki berbagai persyaratan sebagai upaya agar tidak terjadi kekeliruan dalam memandang pemimpin dan terutama dalam penerapannya. Pemimpin dianggap sebagai orang yang memiliki kemampuan istimewa dari orang lain, sehingga dia dijadikan teladan dan pelopor perbaikan kehidupan umat.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* merupakan cara seseorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi manajemennya dalam memimpin bawahannya.

Menurut hasibuan berpendapat gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkerja sama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dia harus mampu membina dan

³⁷ Mirela, Tiarani, Zainal Arifin, M. Jamroh, dan Kaspul Anwar Us. "Prophetic Leadership: Examining The Prophetic Leadership Concept of The Prophet Muhammad SAW." INNOVATIO: Journal for Religious Innovation Studies 21, no. 1 (2021): 62–74. <https://doi.org/10.30631/innovatio.v21i1.130>.

memotivasi bawahannya untuk berkerja sama dan berkerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.³⁸

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah:

Menurut Andri Feriyanto dan Triana Shyta Endang, menyebutkan jenis-jenis gaya kepemimpinan berdasarkan dari pribadi, yaitu

a. Gaya kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik mampu menarik orang yang akan membuat mereka terpesona dengan cara bicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan gaya kepribadian ini mereka sangat menyenangkan perubahan dan tantangan.

b. Gaya kepemimpinan diplomatis

Gaya kepemimpinan diplomatis ada di penempatan perspektif. Banyak orang yang sering kali melihat dari satu sisi, yaitu satu sisi keuntungan dirinya. Sisanya melihat dari sisi keuntungan lawannya.

c. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ada di pencapaian prestasinya. Sehingga tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langka pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil, serta langka-langkanya penuh perhitungan dan sistematis.

d. Gaya kepemimpinan moralis

³⁸ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 113.

Gaya kepemimpinan moralis pada umumnya mereka sangat hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan pada bawahannya. Juga sabar dan murah hati. Segala bentuk kebijakan ada pada dalam diri pemimpin ini. Orang-orang yang datang pada kehangatannya terlepas dari segala kekurangannya. Tetapi biasanya seorang pemimpin seperti ini sangat tidak stabil, kadang tampak sedih dan mengerikan. Kadang sangat menyenangkan dan hangat.³⁹

James Owen dalam Khaerul Umam, menggambarkan melalui matriks gaya yang dimiliki dalam teori kepemimpinan perilaku, terdapat lima gaya kepemimpinan yaitu:

a. Gaya kepemimpinan autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber (misalnya karena posisinya), pengetahuan, kekuatan, dan kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun hukuman. Ia menggunakan *authority* sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar segala sesuatu dapat berjalan serta diselesaikan.

b. Gaya kepemimpinan birokrasi

Gaya kepemimpinan birokrasi adalah gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya tentang suatu tugas dan cara pelaksanaannya. Sekalipun demikian, dasar-dasar perintah gaya kepemimpinan hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosedur, peraturan

³⁹ Andri Feriyanto dan Triana Shyta Endang, *Pengantar Manajemen*, (Kebumen: Mediatara, 2015), hal. 97.

yang terkandung dalam organisasi. Ciri khas dari pimpinan birokrasi adalah pandangannya terhadap semua aturan-aturan yang telah ditetapkan di organisasi.

c. Gaya kepemimpinan diplomatis

Gaya kepemimpinan diplomatis dapat di katakan seorang seniman, dan melalui seninya ia berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia cenderung memilih cara memotivasi mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

d. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin secara terbuka selalu mengajak bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas maupun dalam batas-batas tertentu, dalam mengambil keputusan, pengumuman kebijakan dan metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis ataupun ia berstatus sebagai pemimpin untuk berkonsultasi.

e. Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Gaya kepemimpinan *free rein leader* adalah pimpinan seolah-olah penunggang kuda yang melepaskan kendali kedua kudanya, walaupun demikian, pemimpin dengan gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah

menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas berkerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut.⁴⁰

Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap organisasi, karena pemimpin yang efektif akan memberikan pengarahan terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa faktor ini memiliki fungsi yang penting dalam perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya baik dari segi materi maupun moril.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam aktivitas dan pekerjaannya. Istilah motivasi (motivasi) berasal dari bahasa latin, yakni *movare* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain, agar pihak lain tersebut bergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu

Motivasi muncul karena ada yang menyebabkannya, motivasi biasanya bertujuan positif dan memiliki berbagai target untuk dapat di capai. Misalnya

⁴⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 130.

maksimalkan kinerja, mengejar target kerja, menumbuhkan jiwa kompetisi, atau untuk meraih prestasi. Bisa juga motivasi dihadirkan untuk mengeluarkan individu dari posisi keterpurukan dan berguna untuk memperbaiki berbagai kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya.

Motivasi harus dihadirkan untuk bisa menghasilkan hasil kerja seperti laba, kinerja, nama baik, pangsa pasar bagi organisasi, begitu juga semangat, kepuasan, prestasi, loyalitas bagi individu. Maupun hal-hal yang lain yang bisa menghasilkan sebuah makna positif untuk diraih. Semisalnya banyaknya para manajer yang risau melihat bawahannya banyak mengeluh. Hal ini tentu tidak akan baik jika terus menerus berlanjut (bawahan mengeluh) maka bisa berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebut saja kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan menjadi menurun.⁴¹

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.⁴²

Motivasi merupakan suatu elemen psikologis, sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan yang kompleks dalam hal bentuk, sifat, sasaran harapan dan realitas. Karyawan masih harus diperjelas dalam konteks-kontek ruang waktu insani. Motivasi dasar manusia adalah fisiologika demi memenuhi kebutuhan primer

⁴¹Timotius Duha, *Motifasi untuk Kinerja*, cet ke 1, (Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama, 2012), hal. 42-43.

⁴²Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Edisi Ke V, 2016).

seperti makan dan minum. Dibudaya masyarakat masa kini, untuk bisa makan dan minum bisa ditempuh melalui mencari nafkah dan cara mencari nafkah dengan berkerja termasuk sebagai karyawan, masalah motivasi tidak sederhana itu lagi, tetapi berkembang lebih kompleks ke berbagai aspek.⁴³

2. Macam-Macam Motivasi

Kadang kala dari diri seseorang muncul suatu kondisi tertentu akibat adanya kebutuhan yang tidak dapat terpenuhi. Keadaan itu menyebabkan orang tersebut beraktivitas atau berperilaku. Namun demikian, aktivitas atau perilaku yang ia lakukan kadang kala tidak jelas arah dan tujuannya. Setelah melakukan proses belajar, artinya ia telah mengalami atau melakukan sesuatu ternyata benar-benar memenuhi tuntutan kebutuhan yang tidak terpenuhi tadi, maka aktivitas sudah terarah kepada sesuatu hal.⁴⁴

Macam-macam motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Namun pada prinsipnya dilihat dari segi muncul atau timbul dan berkembangannya motivasi dalam diri seseorang terdapat dua macam: intrinsik dan ekstrinsik.

a. Intrinsik

Intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri individu yang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat perkerjaan yang dilaksanakannya dengan kata lain motivasi terjadi dari perkerjaan yang di kerjakan, baik karena memenuhi kebutuhan, menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan

⁴³ Zainul Hidayat, MM., Muchamad Taufik, MH, *Pengeruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupataen Lumajang*, Jurnal Wiga (Online), Vol 2 No. 1, Maret 2012. hal. 6. <https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id>

⁴⁴ Nawawi, *Motivasi Terhadap Tingkah Laku Dalam Proses Dakwah*, Jurnal Komunika (Online), Vol. 1 No. 2 Juli- Desember 2007, hal. 3. <https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id>

maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Bentuk motivasi ini adalah motivasi pengabdian, beramal, berbuat kebaikan, keinginan ingin maju, memberi tanggung jawab.

Pada intinya, motivasi instrinsik merupakan kondisi dari dalam diri seseorang (karyawan) yang mendorong, menggerakkan atau membangkitkan karyawan untuk melakukan sesuatu, yaitu berkerja. Para ahli mendefinisikan motivasi instrinsik, sebagai berikut:

1. Motivasi instrinsik mengacu pada faktor-faktor dari dalam, tersirat baik dalam pekerjaan maupun pada diri karyawan itu sendiri (Ivor K. Davies).⁴⁵
2. Motivasi instrinsik yaitu motivasi yang aktif atau berfungsi tidak perlu ada rangsangan dari luar (Sumadi Suryobroto).⁴⁶
3. Motivasi instrinsik ialah dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang mana tujuan yang akan dicapai berada dalam dirinya sendiri (Soetomo).⁴⁷
4. Motivasi instrinsik yaitu motivasi yang timbul dalam diri seseorang. Maksudnya karyawan berkerja, karena berkerja itu sendiri di pandang bermakna (dapat bermanfaat) bagi dirinya (Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi).⁴⁸

⁴⁵ Ivor K. Davies, *Pengelolaan Belajar*, (Jakarta: Rajawali, 1991), Cet. 11, hal. 216.

⁴⁶ Sumadi Suryobroto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 44.

⁴⁷ Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), cet. 1, hal. 43.

⁴⁸ Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pengelolaan Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), cet. 1, hal. 12-13.

Jadi, motivasi instrinsik adalah keadaan dalam diri karyawan yang mendorong, menggerakkan dan membangkitkan karyawan untuk berkerja.

b. Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah motivasi pendorong kerja yang bersumber dari luar diri perkerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam berkerja karena upah dan gaji yang tinggi, pemberian hadiah, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, prestasi yang menyenangkan atasan dan lainnya.⁴⁹

Beberapa definisi motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi ekstrinsik bahwa tujuan-tujuan itu terletak diluar perbuatan itu, yakni tidak terkandung di dalam perbuatan itu sendiri (Nasution).⁵⁰
2. Motivasi ekstrinsik itu mengacu pada faktor-faktor dari luar (Ivor K. Davies).⁵¹
3. Motivasi ekstrinsik ialah dorongan yang datang dari luar diri individu (Soetomo).⁵²

Berdasarkan pendapat di atas kita dapat mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik dapat di definisikan sebagai hal dan keadaan yang datang dari luar diri seseorang (karyawan) yang dapat menggerakkan dan mendorong semangat dan

⁴⁹ Moh. Harun Al Rosid, Mukhfidatul Mukarromah, *Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru*, Jurnal Tarbiyatuna (Media Online), Vol. 1, No. 2, Desember 2020, Email: harun2939@gmail.com, idamukhfida23@gmail.com, hal. 25. <https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id>

⁵⁰ S. Nasution, *Didaktik Asas-Asas Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 80.

⁵¹ Ivor K. Davies, *Pengelolaan Belajar*, (Jakarta: Rajawali, 1991), Cet. 11, hal. 216.

⁵² Soetomo, *Dasar-Dasar Ineraksi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), cet. 1, hal. 34

keinginan untuk berkerja dengan baik. Dalam interaksi berkerja diharapkan pemimpin dapat selalu melakukan motivasi pada para karyawan.⁵³ Motivasi bermakna sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang yang tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan terjadi karena adanya suatu kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorong dan inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi berhubungan dengan faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang seperti, kebutuhan, harapan, dan minat yang dapat menggerakkan, memelihara dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

D. Kerja Karyawan

1. Pengertian Kerja

Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.⁵⁴ Menurut Dewa Ketut, “kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja”.⁵⁵

⁵³ Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), cet. 1, hal. 34

⁵⁴ B. Renita, *Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X*. (Jakarta: Erlangga, 2006). hal. 125

⁵⁵ Surkardi, Dewa Ketut, *Analisis Investor Minat dan Kepribadian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1993), Hal. 17.

Banyak sekali yang mendorong manusia untuk bekerja. Salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Orang giat bekerja karena ada hal yang ingin mereka peroleh salah satunya yang sangat penting adalah untuk mendapatkan uang. Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki dan pendapatan bagi kelangsungan hidupnya. Bekerja adalah kegiatan manusia yang dilakukan secara rutin atas dasar kewajiban dan tanggung jawab untuk dirinya sendiri, orang lain juga perusahaan tanpa merugikan siapapun (Irsyad, 2013 :15).

Dalam pekerjaan terkandung tiga aspek yang harus dipenuhi individu secara nalar, yaitu:

- a. Aktifitas yang dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab.
- b. Apa yang dilakukan karena kesengajaan dan terencana. Oleh karena itu terkandung didalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- c. Yang dilakukan karena ada tujuan yang luhur, yang memberi makna bagi dirinya. Bukan hanya sekedar kepuasan biologis akan tetapi untuk mewujudkan yang diinginkannya agar dirinya mempunyai arti.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.⁵⁶ Dengan demikian metode yang digunakan untuk meneliti Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. harus menggunakan cara-cara yang masuk akal, cara yang dilakukan bisa di amati oleh indera manusia, dan langkah-langkah dalam penelitian bersifat logis.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁵⁷

Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang ilmiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 1

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 10

(gabungan) analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil kualitatif peneliti lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁵⁸

2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah Penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah yang terdapat pada Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian survei adalah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.⁵⁹ Jenis penelitian survei ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 4

⁵⁹ Nana Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 56

kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.⁶⁰

Menurut David Williams dalam buku Andi Prastowo mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan menggunakan metode ilmiah dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah.⁶¹

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy.J. Moleong, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁶² Penelitian kualitatif berfokus pada fenomena sosial, pemberian suara pada perasaan dan persepsi dari partisipan di bawah studi.

Hal ini didasarkan pada kepercayaan bahwa pengetahuan dihasilkan dari setting sosial dan bahwa pemahaman pengetahuan sosial adalah suatu proses ilmiah yang sah (legitimate).⁶³ Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan

⁶⁰ Tim Laboratorium Jurusan, *Pedoman Penyusunan Skripsi STAIN Tulungagung*, (Tulungagung: STAIN Tulungagung, 2012), hal. 19

⁶¹ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Persepektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 23

⁶² Lexy J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 4

⁶³ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, cet.2 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 2

informasi lengkap tentang “Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama di Desa Alus-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue.

D. Informasi Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaanya diteliti.⁶⁴ Informan ini di butuhkan untuk mengetahui kondisi yang sesuai dengan Fenomena Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

1. Subjek Penelitian

Subyek Penelitian adalah sumber data yang diperoleh atau informan yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti. Subjek penelitian ini yaitu individu

⁶⁴ Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002), hal. 65

yang dijadikan responden. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue. Lokasi ini di pilih karena Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama termasuk perusahaan yang tergolong maju dalam perkembangannya sehingga menimbulkan keingintahuan peneliti untuk melihat apakah terdapat gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Adapun jumlah informan sebanyak 10 orang yaitu terdiri dari:

- a. Direktur/Wakil Direktur Di CV. Rezeki Bersama
- b. Karyawan Pabrik Di CV. Rezeki Bersama yang terdiri dari 6 orang
Invorman
- c. Kepala Desa Alus-Alus/Aparat Desa Setempat
- d. Masyarakat Setempat Sebanyak 2 Orang Invorman

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan.⁶⁵ Objek penelitian merupakan titik fokus perhatian dari penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Dalam objek penelitian terdapat Populasi dan Sampel yaitu:

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hal. 38

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁶ Populasi dalam penelitian merupakan direktur/wakil direktur, karyawan CV. Rezeki Bersama. Namun dalam menentukan responden, peneliti menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteriakriteria tertentu. Kemudian dengan berbagai kendala yang dihadapi maka peneliti menggunakan ketentuan maupun pendekatan sampel bebas.

b. Sampel

Sampel menurut V. Wiratna adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel bebas. Dengan mewawancarai pimpinan dan beberapa karyawan CV. Rezeki Bersama.

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono,⁶⁷ menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap 10 unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel.

⁶⁶ Sujarweni, V. Wiratna, *Metode Penelitian Keperawatan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hal. 65.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV.Alfabeta, 2017), hal.81.

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Karena peneliti merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Penggunaan purposive sampling dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah Pemimpin CV. Rezeki Bersama, Karyawan, Aparat Desa dan Masyarakat desa Alus-Alus yang terdiri dari 100 informan yang di bagi menjadi 100: 10 informan, jadi membutuhkan 10 orang informan yang terdiri dari 1 Pemimpin Perusahaan, 6 karyawan, 1 orang Aparat Desa dan 2 Orang Masyarakat.

E. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah.⁶⁸

Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi. Yaitu observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.⁶⁹

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Prosedur yang di pakai dalam pengumpulan data yaitu: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

⁶⁸ Ridwan, *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*, (Bandung: Alfabeta, 2004). hal, 137.

⁶⁹ Ibid, h.197.

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran.⁷⁰ Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan langsung berkaitan dengan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama, dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dan peneliti sudah melakukan observasi awal dengan melihat situasi dan aktivitas yang ada dilokasi yang akan diteliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan respoden.⁷¹

Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua, yakni wawancara tak terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara tak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (open ended interview), wawancara etnografis. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (standardized interview) yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan.⁷²

Wawancara ini ditunjukkan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa Di CV. Rezeki Bersama Di Desa Alua-Alus Kecamatan Teupah Selatan Kabupaten Simeulue Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

⁷⁰ Abdurrahman, *Fatoni. Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006) hal 104-105.

⁷¹ *Ibid.*, hal. 92.

⁷² Dedi, Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda. 2006), hal. 120.

Melalui wawancara diharapkan peneliti mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi.⁷³ Interview merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.⁷⁴

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipergunakan untuk melengkapi sekaligus menambah keakuratan, kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari bahan-bahan dokumentasi yang ada di lapangan serta dapat dijadikan bahan dalam pengecekan keabsahan data. Analisis dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang berada ditempat penelitian atau yang berada diluar tempat penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut.⁷⁵

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Fungsinya sebagai pendukung dan pelengkap bagi data-data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum

⁷³ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), hal. 72.

⁷⁴ Margono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal. 165.

⁷⁵ Ibid., hal. 134.

memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Melis and Humberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

1. Data Reduction (*Reduksi data*) merupakan proses berfikir sintesif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Sedangkan mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari.
2. Data Display (*penyajian data*), penyajian data dapat dilakukan dalam uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Penyajian data yang dilakukan oleh penulis yaitu data-data yang diperoleh dari Indutri Pabrik Kelapa CV. Rezeki bersama.
3. Conclusion drawing/verification merupakan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam penelitian kualitatif aspek proses lebih ditekankan dari pada hanya sekedar hasil. Dalam proses analisis kualitatif terdapat tiga bagian kegiatan utama yang saling berkaitan dan terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Sedangkan analisisnya menggunakan analisis interaktif dari ketiga komponen utama tersebut.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah sejak awal akan tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara atau masalah bayangan dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak dan Gambaran Umum Perusahaan

Salah satu komoditi yang berpengaruh untuk perekonomian Kabupaten Simeulue yang sudah dikenal dari masa ke masa adalah kelapa (*cocos nucifera*, atau dalam bahasa daerah simeulue *Boh U*) kelapa sudah menjadi faktor pembangunan kabupaten Simeulue. Salah satu tempat untuk masyarakat mencari perekonomian adalah Pabrik CV. Rezeki Bersama, merupakan salah satu grup agribisnis yang beroperasi di Indonesia dan memiliki kegiatan usaha melalui dua divisi bisnis terpenting yaitu pengelolaan Minyak Kelapa dan divisi Tepung kelapa. CV. Rezeki Bersama, yang berlokasi di Desa Alus-Alus Kecamatan Teupah Selatan merupakan satu-satunya pabrik industri dan eksportir tepung kelapa yang ada di Kabupaten Simeulue, perusahaan asal dari kota Medan (Sumatera Utara) ini telah beroperasi sejak tahun 2008 menampung butir kelapa dan kopra putih dari masyarakat daerah Simeulue serta dari pulau Nias dalam skala besar. Semenjak kehadiran CV. Rezeki Bersama, dari tahun 2008 lalu saat ini masih bertahan walaupun kondisi bahan baku kelapa lokal tidak cukup untuk mengatasi kebutuhan pabrik 30 Ton perhari terpaksa mendatangkan kelapa dari luar yaitu Nias.⁷⁶

Pabrik CV. Rezeki Bersama, menampung dan membeli kelapa bulat maupun kelapa putih (kopra putih) yang telah dikupas kulit arinya dari para

⁷⁶ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

karyawan (pengepul) masyarakat setempat dengan harga yang bervariasi, kelapa putih tua 6,4000/kg, kelapa putih mudah 700/kg dan kulit arinya di hargai 550/kg sementara tempurung (batok kelapa) tidak dihitung secara resmi dalam transaksi dalam jual beli kelapa putih tersebut.

Ratusan pekerja harian maupun bulanan yang bergantung hidup dipekerjaan mengupas kelapa maupun yang di bagian mesin dan bagian tepung kelapa. Perusahaan CV. Rezeki bersama, di desa Alus-Alus Kecamatan Teupah selatan Kabupaten Simeulue. Hadirnya perusahaan tersebut salah satu untuk menghindari tekanan angka pengangguran yang ada di Simeulue. Ada yang berkerja mengekut buah kelapa, memasukan buah kelapa ke dalam mesin pengelolah tepung, ada yang memasukan kedalam kemasan, ada yang menjaga di perapian oven untuk mengesapi tepung kelapa. Karyawan berkerja sesuai keahlian yang mereka miliki dan yang mereka mampu untuk melakukannya.⁷⁷

2. Visi dan Misi CV Rezeki Bersama

Di setiap organisasi tidaklah mungkin tanpa adanya sebuah visi dan misi yang menjadi *goals* dari setiap perusahaan. Visi misi dibuat sebagai pedoman perusahaan untuk menjadikan landasan dalam menjalankan perusahaan. Adapun visi dan misi yang di miliki CV Rezeki Bersama, sebagai berikut:

a. Visi CV Rezeki Bersama

⁷⁷ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

Menjadi perusahaan yang unggul dan tanggu dalam bidang produksi dan distribusi kebutuhan consumers pengiriman impor AS dan Amerika selatan (luar negeri).

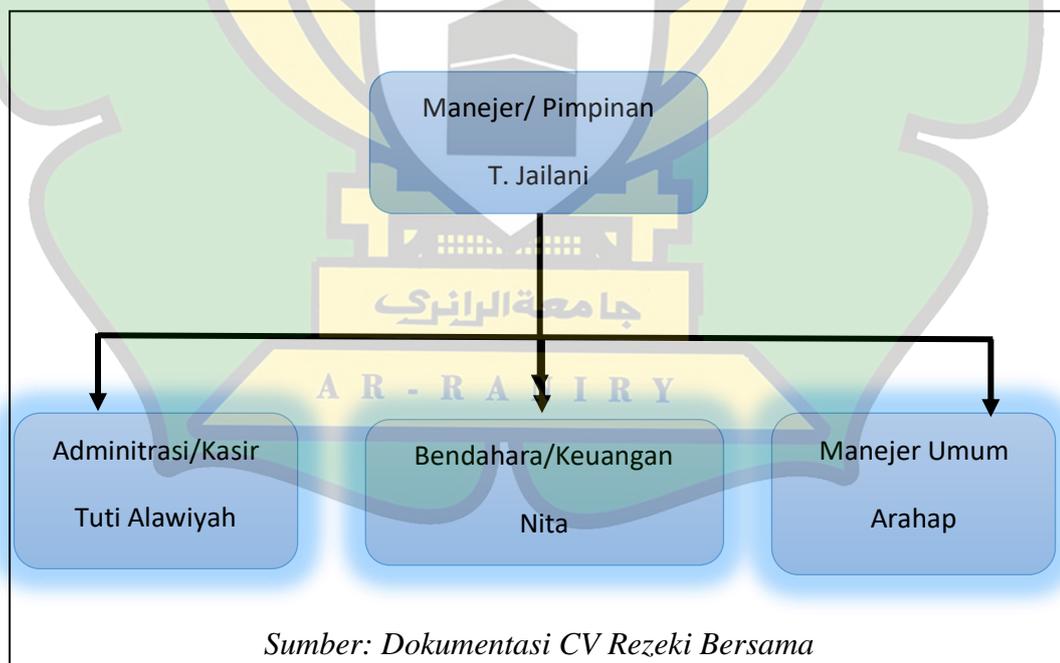
b. Misi CV Rezeki Bersama

- 1) Berkerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik di indonesia.
- 2) Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan consumer
- 3) Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya⁷⁸

3. Struktur Organisasi CV. Rezeki Bersama

Gambar. 4.1

Struktur Organisasi CV. Rezeki Bersama



⁷⁸ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

Adapun uraian dari tugas masing-masing divisi sebagai berikut:

1. Adminitrasi/Kasir

- a) Mengelola transaksi pelanggan.
- b) Menerima kas dan mengembalikan uang kembalian.
- c) Mengumpulkan berbagai jenis pembayaran.
- d) Mengeluarkan bukti transaksi atau pembelian.
- e) Melakukan penggajian para Karyawan

2. Bendahara/Keuangan

- a) Mengetahui Transaksi Organisasi/Perusahaan
- b) Mengetahui Untung/Rugi
- c) Bukti transaksi berguna untuk pembukuan atau penyusunan laporan keuangan.
- d) Bisa mengungkap siapa saja pihak/orang yang bertanggung jawab atas terjadinya transaksi.
- e) Berisi data transaksi, mulai waktu hingga jumlah uangnya.

3. Manejer Umum

- a) Mengendalikan roda bisnis CV. Rezeki Bersama, berdasarkan visi misi/ prosedur dari Pimpinan
- b) Membuat planing kerja sesuai target dan keuangan perusahaan tiap bulan
- c) Rapat evaluasi kerja secara periodik (per bulan)

d) Membuat laporan tertulis tiap bulan⁷⁹

4. Jumlah Karyawan dan Jam kerja CV Rezeki Bersama

CV. Rezeki Bersama, sampai sejauh ini dari mulai berdirinya tempat usaha pada tahun 2008 hingga tahun 2023 perusahaan sudah memiliki karyawan berjumlah 100 orang yang terbagi sebagai tenaga kerja, produksi, pembakaran minyak, pembakaran batok, kupas ari, dan bagian tempung kelapa. Jam kerja karyawan di mulai dari jam 7.00-16.00 WIB dari hari Sabtu sampai dengan hari Kamis, dan libur di hari Jum'at.

5. Data jumlah Consumer pada CV Rezeki Bersama

Tabel 4.1

Jumlah Consumer

No	Wilayah/Negara
1	4 Kota di Amerika Serikat
2	1 Kota di Amerika Selatan

Sumber: Dokumentasi CV Rezeki Bersama

⁷⁹ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

6. Jaminan Kesejahteraan Bagi Karyawan

Gambar. 4.2

BPSJS KetenagaKerjaan CV. Rezeki Bersama



Sumber: Dokumentasi CV Rezeki Bersama

Dalam memberikan rasa aman dan nyaman terhadap proses produksi, CV Rezeki Bersama memberikan tunjangan setiap karyawan berupa BPJS Kesehatan/KetenagaKerjaan kepada setiap karyawan.⁸⁰

7. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Kualitas perkerja pada CV Rezeki Bersama

Setiap perusahaan memiliki cara sendiri untuk meningkatkan kualitas SDM nya agar dapat berkerja dengan cekatan. Pada CV Rezeki Bersama ada cara untuk meningkatkan kualitas para karyawannya yaitu dengan melakukan beberapa agenda diantaranya:

- a. Sering mengadakan rapat bagian divisi atau pengkaderan pemimpin
- b. Diadakan rapat pimpinan setiap bulan
- c. Diadakan evaluasi kinerja karyawan setiap satu minggu⁸¹

⁸⁰ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

⁸¹ Hasil Observasi yang di Lakukan Langsung oleh Peneliti dilokasi Penelitian di CV. Rezeki Bersama.

8. Aset Kendaraan yang dimiliki Perusahaan

Kendaraan adalah salah satu aset penunjang perusahaan yang penting dalam proses distribusi produk yang bertujuan agar barang sampai ke tangan konsumen, dengan ini untuk menunjang berjalannya operasional perusahaan menyediakan transport sendiri supaya waktu dan biaya yang di bebaskan dapat dikontrol dengan baik. Berikut jumlah aset kendaraan yang di miliki CV Rezeki Bersama:

Tabel 4.2
Jumlah Aset Kendaraan

Jenis kendaraan	Jarak tempuh	Jumlah
Mobil Pribadi	Dalam Kota	1
Sepeda Motor	Dalam Kota	2
Pick Up	Dalam Kota	5
Tronton	Luar Kota	5

Sumber: Wawancara dengan Pemimpin CV Rezeki Bersama

Dari hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan pada CV Rezeki Bersama, tentang penerapan Gaya Kepemimpinan sebagai rumus penentu terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan CV Rezeki Bersama, penulis berfokus pada Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama, Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan dan Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan pada CV Rezeki Bersama.⁸²

⁸² Hasil Wawancara dengan Direktur CV. Rezeki Bersama Bapak T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 08 Januari 2023.

B. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan perkerjaan, bentuk motivasi yang diberikan direktur CV. Rezeki Bersama, kepada karyawannya adalah memenuhi fasilitas yang dibutuhkan, dari kendaraan umum pengangkut kelapa dan fasilitas lainnya⁸³

Gaya kepemimpinan direktur CV. Rezeki Bersama adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan karyawan atau bawahan untuk melakukan sesuatu pekerjaan berdasarkan aturan di perusahaan CV. Rezeki Bersama, atas kesadarannya dan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Maka Direktur CV. Rezeki Bersama, memiliki gaya kepemimpinannya sendiri yang menurutnya itulah gaya kepemimpinan yang terbaik. Prinsip dan tujuan dari upaya motivasi kerja di lingkungan perusahaan adalah bagaimana menjadi karyawan/tenaga kerja merupakan aset atau bagian dari perusahaan dan bukan merupakan alat produksi. Berbagai upaya yang dilakukan oleh Direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya melalui berbagai cara.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di perusahaan CV. Rezeki Bersama, maka peneliti melihat Direktur melakukan Gaya Kepemimpinan

⁸³ Hasil Wawancara dengan Direktur CV. Rezeki Bersama Bapak T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 08 Januari 2023.

Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di perusahaan tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan Birokratis. Dimana pemimpin perusahaan CV. Rezeki Bersama, Menjalankan Aktivitas perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan di perusahaan, dan para karyawan harus mengikuti sesuai peraturan yang ada.

a. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Dengan cara Gaya Kepemimpinan Birokratis maka Direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, dapat melakukan Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Direktur memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas.

Menurut Peneliti ada dua (2) Aspek Karakteristik Kepemimpinan Birokratis yang ada di CV. Rezeki Bersama, terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan yakni Ketegasan dan Displin:

1. Ketegasan

Ketegasan merupakan kecakapan pemimpin yang bersifat khusus yang didasarkan pada persepsi, pemahaman, dan sikap yang dimanifestasikan dengan ucapan atau tindakan secara benar, tepat dan pada waktu yang tepat sehingga menghasilkan suatu kepastian bagi bawahan dalam melaksanakan suatu perintah, pembuatan rencana atau pelaksanaansuatu perkerjaan secara benar. Begitu pula

yang di lakukan oleh direktur CV. Rezeki Bersama, dalam melakukan setiap tindakan dengan tegas dan tidak bisa di ganggu gugat apapun keputusan yang telah ia berikan, agar dapat peningkatan motivasi Kerja karyawan.

Sebagai Contoh Ketegasan Rasullulah Dalam menerapkan nilai serta semangat rahmah yang tinggi, Rasulullah dilihat meletakkan sempadan yang jelas apabila sesuatu perkara itu melibatkan perkara aqidah dan kehormatan Islam.⁸⁴ Perkara ini dijelaskan oleh Dr. Yusuf al - Qardawi bahawa selain daripada pembayaran jizyah dan pematuhan undang - undang, salah satu tanggungjawab non - Muslim (ahl zimmah) yang perlu dipegang adalah menjaga perasaan (sensitiviti) umat Islam.⁸⁵ Al - Qardawi menjelaskan bahawa dengan itu tidak boleh bagi non - Muslim untuk mencerca Islam, Rasulullah dan al - Quran secara zahir. Bahkan, bagi menjaga sensitiviti Muslim, beliau turut menegaskan makan secara terbuka di dalam bulan Ramadan juga seharusnya dikawal bagi menjaga sensitiviti umat Islam.

Perkara ini dikategorikan oleh Dr. Khairul Azhar Meerangani dalam perkara 'Tanggungjawab Keamanan' yang perlu dipelihara bersama oleh non - Muslim. Beliau menjelaskan bahawa: "warga non muslim dilarang sama sekali dari pada melakukan perkara yang boleh mengguris perasaan umat Islam seperti hasutan, provokasi keagamaan, pencabaran hak serta penza hiran syiar agama

⁸⁴ Malah pembangunan karya Dalail al - Nubuwwah dikatakan mempunyai hubungan dengan pemeliharaan aqidah Islam tentang konsep kenabian. Lihat: Azmi, Ahmad Sanusi. "The Development of Dalail Nubuwwa Literature: An Emblem of Interreligious Dialogue in Early Islam." *The Social Sciences* 13, no. 5 (2018): 1072 - 1078.

⁸⁵ Al - Qardawi, Ghayr Al - Muslimin Fi Al - Mujtama' Al - Islami, (Kaherah: Maktabah Wabbah, 1992), 45 - 46

mereka dalam kalangan umat Islam.”⁸⁶ Malah sehingga satu tahap, menurut Dr. Luqman Hj Abdullah: “Para fuqaha juga membincangkan supaya dibezakan orang Islam dengan zimmi dari sudut pakaian, kenderaan dan tempat tinggal demi untuk menjaga orang Islam dari merasa tertipu dan terpengaruh dengan mereka.”⁸⁷

Ini berarti bahwa terdapat batasan yang perlu diperhalusi oleh Muslim dan non - Muslim dalam menjaga keharmonian hidup bermasyarakat. Terdapat garis sempadan yang telah dijelaskan oleh sarjana Islam berhubung perkara ini. Dalam menghuraikan perkara berkaitan dengan konsep perjanjian keamanan (‘aqd al - zimmah) antara Muslim dan non - Muslim, al - Imam al - Nawawi menegaskan bahawa, sekiranya seorang zimmi enggan untuk be riltizam dengan pembayaran cukai (jizyah) atau iltizam (menghormati) hukum - hukum islam, maka terbatalah perjanjian keamanan tersebut. Al - Imam al - Syafi’i telah memperincikan lagi perbincangan ini dengan meletakkan pendirian bahwa setiap yang memberikan ke mudaratan kepada Muslim boleh membawa kepada terbatalnya perjanjian keamanan. Antara perkara yang disebut oleh beliau termasuklah sekiranya zimmi berzina dengan muslimah, memperdaya (fitnah) seorang Muslim sehingga Muslim tersebut meninggalkan agamanya, merompak Muslim serta mendedahkan keaiban Muslim.⁸⁸

⁸⁶ Khairul Azhar Meerangani , Isu Semasa Terhadap Hubungan Sosial d engan Non - Muslim Di Malaysia d aripada Perspektif Hukum Islam, Tesis PhD, Akademik Pengajian Islam, University Malaya, 2016), 119 - 120.

⁸⁷ Luqman Hj Abdullah, Kerangka Asas d alam Pembinaan Hukum Fiqh Masyarakat Bukan Islam Masa Kini, Kertas Kerja Simposium Fiqh Masyarakat Bukan Islam Di Malaysia (2009), 7.

⁸⁸ Al - Nawawi, al - Majmu’ Sharh al - Muhazzab, (Dar al - Fikr, t.t.), 19/423.

Maka dengan mencontohkan ketegasan rasullulah, kita mengambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai jiwa yang tegas dalam menegakan peraturan yang ada dan adil terhadap bawahan, serta mengayomi bawahan dengan sesuai yang ada di perusahaan.

Adapun beberapa ketegasan yang dilakukan Direktur CV Rezeki Bersama, yaitu:

a. Pengambilan Keputusan, Kebijakan dan Pengarahan

Dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan serta pengarahan terhadap gaya kepemimpinan Birokratis yang dilakukan Direktur CV. Rezeki Bersama, yaitu mengenai pengambilan keputusan dan kebijaksanaan serta pengarahan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di perusahaan CV. Rezeki Bersama, Direktur melakukan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. Peneliti melakukan wawancara terhadap pemimpin CV. Rezeki Bersama, yang dimana menurutnya peneliti kepemimpinan yang ia terapkan di perusahaan CV. Rezeki Bersama adalah Direktur memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Serta karyawan tidak dibolehkan melanggar prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil wawancara dengan Direktur CV. Rezeki Bersama. Pimpinan CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Setiap meeting mereka karyawan tidak mengikuti kegiatan meeting, jikapun memang ada saran-saran yang baik mungkin kami akan mempertimbangkannya, tapi jika saran mereka memang sudah ada di perusahaan, buat apa kamianggapi saran dari karyawan tersebut, karyawankan berkerja atas aturan yang ada di perusahaan jika mereka yang mengatur maka perusahaan hancur.”⁸⁹

Adapun hasil wawancara dengan Radius selaku salah satu karyawan di CV.

Rezeki Bersama mengatakan bahwa:

“Iya, kami sering memberikan saran atau pendapat kami pada pemimpin, seperti adanya permasalahan pada mesin ketika kami berkerja dan butuh perbaikan, namun terkadang apa yang kami sampaikan pada pimpinan tidak dianggapi atau diabaikan oleh atasan”⁹⁰

Adapun hasil wawancara dengan Sapriadi selaku karyawan CV. Rezeki

Bersama, mengatakan bahwa:

“Kami sering mendapat teguran dari atasan apabila kami melakukan kesalahan kecil mau pun kesalahan yang besar dalam berkerja serta apabila kami telat masuk kerja serta tanpa keterangan tidak masuk kerja dan apabila kami terus melakukan kesalahan maka kami bisa saja di keluarkan dari pabrik kelapa ini”⁹¹

Sedangkan hasil wawancara dengan Hendri Jonal selaku salah satu aparat desa, di desa Alus-Alus beranggapan tentang cara kepemimpinan pemimpin CV.

Rezeki Bersama, ia mengatakan bahwa:

“Pemimpin perusahaan CV. Rezeki Bersama, sangatlah tegas dalam memimpin dan ketat dalam peraturannya, dimana karyawan akan berkerja sesuai yang telah di perintahkan oleh pemimpin perusahaan tersebut, sehingga saya melihat karyawan begitu semangat atau antusias berkerja hingga karyawan sering melakukan aktivitas perkerjaan hingga malam hari atau lebur malam hingga menjelang pagi harinya. Mungkin karyawan

⁸⁹ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023

⁹⁰ Wawancara dengan Radius, Satpam Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 9 Januari 2023

⁹¹ Wawancara dengan Sapriadi, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 10 Januari 2023.

melakukan lembur supaya mendapatkan pemasukan uang lebih dari pabrik tersebut”⁹²

Sedangkan hasil wawancara dengan Idrus selaku salah satu masyarakat desa alus-alus, berpandangan terhadap sikap pemimpin CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Pemimpin perusahaan CV. Rezeki Bersama sangat berwibawa dalam memimpin. Ketegasannya dalam memimpin pabrik sangatlah di takuti oleh karyawan pabrik tersebut, sehingga karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.”⁹³

Hasil wawancara dengan Devayanti selaku masyarakat desa Alus-Alus, mengatakan bahwa:

“Saya mengetahui bahwa sering adanya beberapa karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan hingga tidak di terima oleh perusahaan untuk bekerja kembali di perusahaan tersebut dikarenakan melakukan beberapa kesalahan yang memang mengharuskan mereka dipecat”⁹⁴

Adapun Direktur CV. Rezeki Bersama, menyatakan bahwa:

“Apabila ada karyawan yang tidak patuh dalam aturan perusahaan kami akan memberikan ketegasan pada karyawan tersebut dengan cara memperingatkan secara lisan dan tulisan atau SP 1, jika masih di lakukan maka akan kami keluarkan karyawan tersebut, karena kami menginginkan karyawan yang benar-benar serius dalam bekerja agar pekerjaan selesai dengan waktu yang di tetapkan perusahaan.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas Maka dapat disimpulkan bahwa. Direktur CV. Rezeki Bersama beranggapan jika memang ada saran yang baik dari karyawan untuk perusahaan, maka pemimpin akan mempertimbangkan saran tersebut, namun jika memang saran dari karyawan memang sudah ada di

⁹² Wawancara dengan Hendri Jonal, Kasi. Pemerintahan Desa Alus-Alus. Pada 12 Januari 2023

⁹³ Wawancara dengan Idrus, Masyarakat Desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

⁹⁴ Wawancara dengan Devayanti, Masyarakat desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

⁹⁵ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023

perusahaan pemimpin tidak menanggapi saran dari karyawan tersebut. Serta adanya mengawasi ketat setiap bawahannya. Direktur mengandalkan dan mendikte kebijakan dan prosuder di dalam Perusahaan. Selain itu, Direktur memberikan hukuman keras untuk setiap ketidak patuhan. Direktur seringkali menggunakan kekuasaannya untuk mengancam sanksi seperti pemecatan. Pengawasan seringkali lebih ketat kepada bawahan yang dianggap membakang.

Karyawan CV. Rezeki Bersama, juga berpendapat bahwa karyawan sering memberi saran yang menurut mereka baik untuk perusahaan, namun mereka sering di abaikan oleh pemimpin atas saran-saran yang mereka berikan. Perusahaan tidak ingin karyawan memberi saran di karenakan terkadang saran tersebut sudah ada di perencanaan oleh perusahaan tersebut. Serta adanya teguran dari Direktur CV. Rezeki Bersama, maka jika karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan melanggar peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Direktur melakukan itu agar karyawan tidak mengulang kesalahan yang sama secara berulang-ulang dan itupun demi kebaikan perusahaan dan karyawan tersebut.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara di atas dengan salah satu aparat desa Alus-Alus, beranggapan bahwa pemimpin CV. Rezeki Bersama, sangatlah tegas dan ketat dalam memimpin. Sehingga karyawan sering melakukan lembur hingga malam hari, dan dengan adanya lembur dapat menambah pemasukan uang bagi para karyawan tersebut.

Masyarakat desa alus-alus juga berpendapat bahwa dengan adanya sikap Direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, yang tegas pada karyawan agar karyawan patuh dan segan terhadap atasan, sehingga karyawan akan mengikuti

prosudur perkerjaan yang ada di perusahaan hingga tidak adanya pemecatan terhadap karyawan, dan apabila terjadi pemecatan maka karyawan akan sulit kembali untuk berkerja di perusahaan tersebut.

Maka yang di terapkan oleh Direktur CV. Rezeki Bersama, pada karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja terhadap karyawan agar berkerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan dengan cara adanya ketegasan seorang pemimpin dengan cara, mengambil keputusan dan kebijakan serta pengarahan pada karyawan dengan secara tepat dan tegas melakukannya.

Gaya kepemimpinan birokratis merupakan gaya kepemimpinan yang tegas yang dijalankan dengan menginformasikan kepada anggota atau karyawan tentang suatu perkerjaan dan cara melaksanakannya. Gaya kepemimpinan birokrasi ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosuder, peraturan yang terkandung dalam organisasi.⁹⁶

2. Displin

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran dari dalam diri seseorang guna menaati peraturan dan norma-norma sosial yang terdapat pada suatu lingkungan perusahaan. Beberapa cara Direktur CV. Rezeki Bersama, menerapkan kedisiplinan terhadap karyawan agar dapat menghasilkan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja karyawan. Sebuah kedisiplinan adalah sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan

⁹⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 130

untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah oleh perusahaan.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

Artinya:

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka.”⁹⁷

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.⁹⁸ Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.

⁹⁷ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: PT. Sinergi Utama Indonesia, 2012.

⁹⁸ Sinaga, *Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai* (Studi Kasus di Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Medan). Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 (1): 2012.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman.⁹⁹

Adapun beberapa kedisiplinan yang ada di perusahaan CV. Rezeki Bersama, yakni:

- a. Adanya Penerapan Aturan Jadwal Jam Masuk dan Keluar yang di terapkan oleh Perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur CV. Rezeki bersama, pemimpin CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Aturan tetap dari perusahaan dan karyawan harus mengikuti sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan, karyawan tidak berhak mengatur sistem kerja perusahaan dan apa yang ditentukan itulah yang harus di kerjakan, diluar dari itu kami tidak mau, karyawan harus mengikuti prosedur yang telah di tentukan perusahaan. Karyawan masuk kerja dari jam 08.00 wib, pagi, istirahat jam 12.00 wib, siang dan keluar kerja jam 05.00 wib sore. Dan karyawan lembur kan berkerja dari jam 19.00 wib malam hingga jam 05.00 wib pagi. Itulah prosedur jam kerja yang terdapat pada perusahaan ini.”¹⁰⁰

Sedangkan hasil wawancara dengan Surmaryoto selaku karyawan CV. Rezeki Bersama, Mengatakan bahwa:

“Pemimpin perusahaan CV. Rezeki Bersama, memang baik dalam memimpin, kami diperlakukan sebagaimana seorang bawahan terhadap karyawan dan kami berkerja sesuai dengan yang di suruh oleh atasan jika kami melakukan pemberontakan/melanggar dengan aturan perusahaan dalam berkerja bisa kami akan di dikeluarkan dari perusahaan.”¹⁰¹

⁹⁹ Helmi, *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi. Tahun IV. No. 2: 1996.

¹⁰⁰ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023

¹⁰¹ Wawancara dengan Sumaryoto, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 11 Januari 2023

Hasil wawancara dengan T. Marbun selaku Karyawan CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Kami berkerja sesuai dengan jadwal yang di terapkan oleh perusahaan, kami berkerja dari Jam 08.00 wib pagi dan istirahat jam 12.00 wib siang hari, lanjut berkerja dari jam 01.00 wib siang hingga pada jam 05.00 wib Sore. Jika memang banyak bahan baku kami akan lembur di malam harinya hingga pagi harinya. Begitulah kami berkerja setiap harinya”¹⁰²

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan demikian Direktur CV. Rezeki Bersama tidak ingin adanya campur tangan dari pihak luar atas bagaimana sistem peraturan kerja yang ada di perusahaan. Jalan kerja perusahaan harus sesuai dengan apa yang di rencanakan oleh perusahaan. Serta karyawan melakukan pekerjaan sesuai jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Karyawan CV. Rezeki Bersama, juga berpendapat bahwa Karyawan CV. Rezeki bersama, berkerja sesuai aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Yakni dengan kedisiplinan waktu masuk kerja yang di terapkan oleh perusahaan agar karyawan disiplin waktu dalam berkerja dan apabila karyawan melakukan pelanggaran aturan dalam pekerjaan karyawan bisa saja di dikeluarkan dari perusahaan atas ketidak patuhannya.

Maka dengan adanya peraturan jam masuk dan keluar karyawan akan lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan dengan waktu yang di tentukan perusahaan, agar perencanaan yang di rencanakan sesuai dengan yang di inginkan pemimpin dan perusahaan.

¹⁰² Wawanacra dengan T. Marbun, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 12 Januari 2023

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan.¹⁰³

b. Tanggung Jawab yang Tinggi Terhadap Upah Karyawan

Adapun Direktur CV. Rezeki Bersama dalam memberikan Upah dan Imbalan berupa bonus atau kompensasi pada karyawannya dalam berkerja dengan tepat waktu. Karena dengan memberikan upah karyawan dengan waktu yang tepat membuat karyawan lebih semangat dan giat dalam melakukan perkerjaan.

¹⁰³ Jepry & Mahardika, *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 2020, 8(1), 1977–1987.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di perusahaan CV. Rezeki Bersama, Direktur melakukan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. terkadang dari pihak perusahaan sering telat memberikan gaji karyawan dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak karyawan yang tidak masuk kerja karena kendala pada gaji yang terlambat di berikan pada karyawan dan pemotongan gaji bagi para karyawan yang tidak tepat waktu dalam berkerja. Sehingga terkadang karyawan ada yang melanggar peraturan karena ketatnya peraturan perusahaan tersebut.

Adapun hasil wawancara dengan direktur CV. Rezeki bersama, pemimpin CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Karyawan akan di perlakukan sesuai aturan perusahaan dan karyawan harus mengikuti aturan yang ada di perusahaan, kami tidak ingin karyawan berkerja dengan seenak mereka saja dan apa yang kami suruh di kerjakan, maka itu yang akan di kerjakan sesuai yang di terapkan oleh perusahaan. Pada setiap tanggal 1 karyawan akan menerima gaji sesuai berapa hari karyawan itu berkerja dan Setiap yang melakukan lembur akan kami beri uang lebih karena hasil dari perkerjaan lembur, dan kami sangat memberi apresiasi pada karyawan yang meningkat dalam prestasi kerja yang baik”¹⁰⁴

Sedangkan hasil wawancara dengan T. Marbun selaku karyawan CV.

Rezeki Bersama, Mengatakan bahwa:

“Kami berkerja dari pagi sampai sore dan terkadang kami lembur jika muatan kelapa banyak, kami sering mendapat bonus tambahan ketika lebur, berupa uang 15 ribu per/jam dan kami lebur biasanya dari jam 8 malam sampai jam 5 pagi.”¹⁰⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di jelaskan bahwa Direktur CV.

Rezeki Bersama, memberikan gaji pada karyawan di setiap tanggal 1 dan memberi

¹⁰⁴ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023

¹⁰⁵ Wawancara dengan T. Marbun, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 12 Januari 2023

gaji sesuai berapa hari karyawan itu berkerja. Karyawan yang melakukan kerja tambahan atau lebur Direktur Perusahaan CV. Rezeki Bersama, akan memberi uang yang berkerja lebur pada saat waktu gajian dan memberi apresiasi terhadap karyawan yang meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa Karyawan akan melakukan lebur ketika malam hari di saat muatan bahan baku yang begitu banyak hingga harus melakukan lebur malam. Namun karyawan mengatakan sering melakukan pelanggaran aturan perusahaan di karenakan perusahaan sering lambat dalam memberikan upah atau gaji pada karyawan.

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang - undang dan peraturan - peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.¹⁰⁶

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di Industri Pabrik Kelapa adalah:

¹⁰⁶ Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan*, (Yogyakarta: EPPE, UGM, 2003), hal. 137.

a. Faktor Pendukung Dalam dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Faktor yang menjadi pendukung dalam Peningkatan Motivasi Kerja

Karyawan di CV. Rezeki Bersama antara lain adalah sebagai berikut:

1. **Displin**

- a. Disiplinnya Direktur CV. Rezeki Bersama yang mampu memberikan motivasi yang mendorong keharus di terimanya oleh karyawan.

Adapun hasil wawancara dengan Direktur CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Kami sering melakukan motivasi terhadap karyawan salah satu contoh motivasi yang sering kami lakukan adalah memberi tau karyawan agar meningkatkan prestasi kerja dan memberikan arahan-arahan pada karyawan agar mereka menjadi lebih baik lagi dalam berkerja, sehingga karyawan sudah mulai mengikuti aturan, dan kinerja karywan meningkat lebih baik dari pada sebelumnya.”¹⁰⁷

Sedangkan hasil wawancara dengan Leniawati, karyawan CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Iya, kami sering mendapatkan saran-saran dan arahan dari pemimpin berupa agar berkerja lebih baik lagi dan tidak bermalas-malasan dalam berkerja dan kami harus dapat meningkatkan kinerja kerja lebih baik lagi agar mendapat upah perkerjaan.”¹⁰⁸

Hasil wawancara dengan Sapriadi selaku karyawan CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Saya berkerja dengan karyawan lain bersama-sama agar perkerjaan yang kami lakukan cepat terselesaikan, dan jika saya berkerja sendiri saya akan kualahan dalam melakukan perkerjaan, seperti pengupasan ari kelapa dan pencongkelan batok kelapa.”¹⁰⁹

¹⁰⁷ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. 8 Januari 2023

¹⁰⁸ Wawancara dengan Leniawati, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023

¹⁰⁹ Wawancara dengan Sapriadi, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 10 Januari 2023.

Adapun direktur CV. Rezeki Bersama Berpendapat:

“Sebelumnya karyawan tidak mengikuti aturan jam masuk kerja, dan sesuka hati melakukan pekerjaan, dan tidak disiplin, tapi sekarang sudah lebih baik dari yang sebelum-sebelumnya”¹¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dijelaskan bahwa Direktur CV. Rezeki Bersama, sering memberikan motivasi serta saran-saran pada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja ataupun berkerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan karyawan menjelaskan bahwa, karyawan sering mendapatkan motivasi atau saran dari pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka agar lebih baik lagi dari sebelumnya dan bersama-sama berkerja agar memudahkan penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu adanya dorongan dari pemimpin karyawan akan mampu termotivasi dan berkerja dengan baik sesuai tujuan yang akan di targetkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang dan pendorong bagi para karyawan untuk bekerja dengan segiat-giatnya. Di samping itu juga motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahannya agar mereka dapat menunaikan tugasnya sesuai dengan yang dikehendaki atasan.¹¹¹

¹¹⁰ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. 8 Januari 2023

¹¹¹ Kasmawati, Nani, *Analisis Motivasi Kerja Karyawan*, (Pekanbaru: PT Asisforestama Raya, 2007), hal. 6.

2. Tegas

- a. Perhatian dari Masyarakat dan Aparat desa yang mendukung berdirinya Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

Adapun hasil wawancara dengan Hendri Jonal, aparat desa alus-alus, mengatakan bahwa:

“Perusahaan pabrik kelapa sudah berdiri dari tahun 2008 yang lalu, yang dimana pabrik tersebut sangat membantu perekonomian di desa ini maupun desa sekitar, hingga mengurangi angka pengangguran yang ada disini, dan saya sangat mendukung setiap aktivitas yang dilakukan oleh pabrik di karenakan pemimpinnya yang begitu tegas dalam memimpin. Dan Jika pabrik tidak ada bagaimana masyarakat bisa berkerja, jika mereka tidak berkerja maka tidak ada pemasokan uang bagi mereka yang berkerja di pabrik itu”¹¹²

Sedangkan hasil wawancara dengan Idrus, masyarakat desa alus-alus, mengatakan bahwa:

“Ketika berdirinya pabrik kelapa yang ada di desa Alus-Alus ini saya sangat mendukung, karena membantu kami sebagai masyarakat untuk mendapatkan perkerjaan, dan pemimpinnya begitu baik dan tegas”¹¹³

Hasil wawanacra dengan Devayanti selaku Masyarakat desa Alus-Alus, mengatakan bahwa:

“Dengan berdiri pabrik kelapa itu dapat membantu perekonomian kami sebagai masyarakat setempat dimana kami tidak perlu mencari lapangan perkerjaan di luar kampung, dan Saya melihat aktivitas karywan yang sangat baik, teratur, tegas, dan disiplin dalam berkerja, serta melakukan semua perkerjaan dengan baik”¹¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di jelaskan bahwa dengan berdirinya Perusahaan CV. Rezeki Bersama, dapat membantu perekonomian yang ada di desa tersebut maupun di desa sekitarnya. Sehingga membuat pengurangan

¹¹² Wawancara dengan Hendri Jonal, Kasi. Pemerintahan Desa Alus-Alus. Pada 12 Januari 2023

¹¹³ Wawancara dengan Idrus, Masyarakat Desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

¹¹⁴ Wawancara dengan Devayanti, Masyrakat desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

pada pengangguran yang ada di desa tersebut dan dapat membuat kemajuan terhadap masyarakat sekitar. Masyarakat desa pun jelaskan bahwa berdirinya Perusahaan CV. Rezeki Bersama, banyak membantu dan mempermudah masyarakat dalam mencari pekerjaan. Dengan adanya dukungan yang baik dari masyarakat dan aparat desa terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama maka perusahaan akan merasa adanya dukungan yang baik dari lingkungan sekitar dalam aktivitas yang mereka lakukan di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan.¹¹⁵

b. Faktor Penghambat Dalam dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan Faktor yang menjadi Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Rezeki Bersama antara lain adalah sebagai berikut:

a. Sering adanya gangguan kerusakan mesin, kurangnya pemasukan kelapa, dan tidak beroprasinya transportasi laut.

Adapun hasil wawancara dengan Direktur CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Kurangnya banyaknya bahan baku yang memedahi yang ada di Simeulue, dan kendala-kendala lainnya seperti sering tidak berkerjanya karyawan karena kendala pada mesin yang rusak, sehingga tidak dapat berkerja seperti biasanya. Serta dikarena kita menggunakan tranfortasi laut untuk pemasukan kelapa dari luar daerah, terkadang terjadinya halangan karena badai dan tidak beroprasinya transportasi laut (kapal fery)”¹¹⁶

¹¹⁵ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1997), hal. 104.

¹¹⁶ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. 8 Januari 2023

Sedangkan hasil wawancara dengan Sapriadi selaku karyawan CV. Rezeki

Bersama, mengatakan bahwa:

“Kami sering tidak berkerja karena kendala pada mesin, sehingga kami tidak dapat berkerja seperti biasanya. Hingga terjadinya keterlambatan dalam berkerja”¹¹⁷

Hasil wawancara dengan Surmayoto selaku karyawan CV. Rezeki Bersama, mengatakan bahwa:

“Sering berkendalah pada kurangnya batok kelapa sehingga terkadang tidak dapat berkerja pada beberapa hari. Sehingga ada pengurangan gaji pada beberapa hari yang tidak berkerja tersebut”¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas di jelaskan bahwa Direktur CV. Rezeki Bersama dan karywan CV. Rezeki Bersama, mengatakan sering terjadinya keterlambatan dalam berkerja di karenakan faktor kurangnya pemasukan kelapa yang ada di simeulue sehingga memerlukan pemasukan bahan baku kelapa dari luar daerah simeulue yaitu dari daerah Nias, pemasukan bahan baku dari Nias menggunakan jalur laut yaitu kapal Fery yang terkadang tidak beroperasi di karenakan faktor cuaca yang tak menentu atau faktor kerusakan pada kapal. Serta sering terjadi kerusakan mesin sehingga karyawan tidak dapat berkerja, sehingga terjadinya kurangnya disiplin dalam berkerja.

Adapun Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Rezeki Bersama, yakni Untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang tinggi atau yang diinginkan perusahaan, maka pihak pimpinan CV. Rezeki Bersama, melakukan upaya Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan yaitu dengan memberikan

¹¹⁷ Wawancara dengan Sapriadi, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

¹¹⁸ Wawancara dengan Sumaryoto, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.
Pada 11 Januari 2023

Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan tersebut yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Hygiene factors merupakan faktor – faktor dari pekerjaan yang, bila tersedia, menghilangkan ketidakpuasan. Faktor tersebut dapat termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan sekerja, kondisi tempat kerja, dan hubungan dengan atasan. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada.¹¹⁹

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilokasi penelitian, maka dapat dikemukakan pembahasan yang berdasarkan atas tujuan penelitian pada bab I, adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan

Dalam bagian ini akan dibahas mengenai Mengetahui Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

¹¹⁹ Christhofer, Kesumawatie, Maya Ida, *Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene Dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya*, (Surabaya: STIE Mahardhika 2015)

Menurut James, bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja Karyawan.¹²⁰

Gaya Kepemimpinan direktur CV. Rezeki Bersama, di perusahaan tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan Birokratis. Dengan kepemimpinan birokratis Direktur memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

Menurut Miftha, Birokrasi merupakan kepemimpinan yang diangkat oleh suatu jabatan yang berwenang, dia menjadi pemimpin karena pengepalai suatu unit organisasi tertentu. Kepemimpinan birokrasi selalu dimulai dari peran formal, yang diwujudkan dalam hirarki kewenangan. Dalam hal ini kewenangan birokrasi merupakan kekuasaan legitimasi jika pimpinan otoritas berakti efektif kepemimpinannya.¹²¹

Gaya kepemimpinan birokrasi ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan, prosuder, peraturan yang terkandung dalam organisasi.¹²² Hal ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka

¹²⁰ Biatna Tampubolon, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan" ISNI 19-9001-2001", dalam Jurnal Standarisasi, No. 9, hal. 107.

¹²¹ Miftha Toha, *Kepemimpinan dalam Menejemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

¹²² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 130

mempengaruhi karyawan agar mau berkerja sama mencapai yang memang diinginkan bersama.

Dalam gaya kepemimpinan birokratis Direktur CV. Rezeki Bersama melakukan 2 (dua) Karakteristik Kepemimpinan, yaitu Ketegasan dan Displin.

a. Ketegasan

Ketegasan yang dilakukan direktur CV. Rezeki bersama yaitu Pengambilan Keputusan, Kebijakan dan Pengarahan.

Perusahaan swasta memerlukan atasan yang memiliki kepemimpinan yang efektif yang dapat membangun tim kerjanya dengan menunjukan ketegasan dalam bersikap.¹²³ Maka yang di terapkan oleh Direktur CV. Rezeki Bersama, pada karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kinerja terhadap karyawan agar berkerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan dengan cara adanya ketegasan seorang pemimpin dengan cara, mengambil keputusan dan kebijakan serta pengarahan pada karyawan dengan secara tepat dan tegas melakukannya.

Hal ini dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik pemimpin yang tegas di perlukan di berbagi perusahaan dan di terapkan juga di perusahaan CV. Rezeki Bersama, untuk keterikatan kerja bawahannya dan membantu organisasi atau perusahaan dapat bersaing dalam dunia bisnis kompetitif.

¹²³ J. Darling, M. Keefe, & J. Ross, *Entrepreneurial Leadership Strategies and Values: Key to Operational Excellence*, *Jurnal of Small Business and Entrepreneurship*. <http://www.frepatentsonline.com/articel/jurnal-small-Business-Entrepreneurship/204894544.html>

b. Disiplin

Disiplin yang diterapkan oleh direktur CV. Rezeki Bersama yaitu adanya penerapan aturan jadwal jam masuk dan keluar yang di terapkan oleh perusahaan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap upah karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisari, disepakati oleh serikat pekerja dan dikerahui dinas tenaga kerja dan seluruh orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib dengan sukarela dan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui serangkai perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.¹²⁴

Karyawan CV. Rezeki Bersama, yang memiliki disiplin kerja yang lumayan baik. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan CV. Rezeki Bersama, untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar perkerjaan telaksana sesuai yang dengan tujuan yang diinginkan bersama.

Direktur CV. Rezeki Bersama, juga melakukan upaya terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi ekstrinsik. motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri karyawan tersebut yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi ekstristik adalah suatu yang diharapkan akan di peroleh dari luar diri sendiri seseorang. Motivasi ini yang biasanya dalam bentuk uang atau intensif

¹²⁴ P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publingshing, 2018), hal. 11.

lainnya yang diperoleh atas upaya yang telah dilakukan.¹²⁵ Motivasi ekstristik ini memberikan dorongan karyawan CV. Rezeki Bersama, harus mengikuti setiap aturan di perusahaan, dengan mengikuti setiap prosuder agar mereka tidak mendapat masalah dari perusahaan dan mereka akan mendapatkan upah bilang berkerja dengan baik.

Hal ini dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah kesadaran diri dari karyawan CV. Rezeki Bersama, untuk berperilaku baik dan mengikuti serta menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku pada sebuah perusahaan atau organisasi. Disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi ekstrinsik karyawan dapat untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah/bonus dan gaji dari perkerjaan yang di lakukan oleh karyawan CV. Rezeki Bersama. Maka karyawan CV. Rezeki Bersama, yang mendapatkan bonus uang dan gaji/ upah akan cenderung mengulang hal tersebut karena termotivasi dengan pendapatan bonus tersebut.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan CV. Rezeki Bersama

Sedangkan Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan yang terdapat pada perusahaan CV. Rezeki Bersama adalah:

¹²⁵ R. Tabunan, *Motivasi Intristik & Motivasi Ekstrinsik*, (Universitas Sumetra: Tesis, 2015), hal. 196.

Warwick, mengatakan bahwa dalam tahap implementasi kebijakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan yaitu faktor pendorong (Facilitating conditions), dan faktor penghambat (Impending conditions).¹²⁶

a. Faktor Pendukung

1. Disiplin

Faktor pendukung dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan yaitu Direktur CV. Rezeki Bersama yang mampu memberikan motivasi yang mendorong keharusan di terimanya oleh karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan uapayanya untuk mencapai kepuasan.¹²⁷

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.¹²⁸

Kami sering melakukan motivasi terhadap karyawan salah satu contoh motivasi yang sering kami lakukan adalah memberi tau karyawan agar meningkatkan prestasi kerja dan memberikan arahan-arahan pada karyawan agar

¹²⁶ Warwick, E. J. dan J. E. Legates, *Breeding and Improvement of Farm Animals*. (7th ed). New York: Mc Graw-Hill Book Co, 1979).

¹²⁷ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), hal.143.

¹²⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: karisma putra utama, 2009), Hal. 109

mereka menjadi lebih baik lagi dalam berkerja, sehingga karyawan sudah mulai mengikuti aturan, dan kinerja karywan meningkat lebih baik dari pada sebelumnya.¹²⁹

Luthans memandang motivasi sebagai suatu sisteem yang terdiri dari:

1. Kebutuhan, kebutuhan diciptakan setiap kali pada ketidak seimbangan psikologis dan fisiologis.
2. Dorongan, pendorong atau motif (istilah kedua sering digunakan secara bergantian), yang dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.
3. Insentif, pada akhir siklus motivasi adalah insentif, yang diidentikasi sebagai sesuatu yang meringankan kebutuhan dan mengurangi adanya dorongan.¹³⁰

Dari pengertian di atas peneliti dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dalam hal perkerjaan mengingat motivasi sebagai pendorong gairah kerja karyawan CV. Rezeki Bersama, agar mereka mau berkerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya dukungan yang baik dari masyarakat dan aparat desa terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama maka perusahaan akan merasa adanya dukungan yang baik dari lingkungan sekitar dalam aktivitas yang mereka lakukan di lingkungan tersebut. Maka hal ini akan menambah semangat karyawan dalam meningkatkan kerjanya.

¹²⁹ Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. 8 Januari 2023

¹³⁰ Donni Junni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan MSDM* (Bandung, Alfabeta, 2014), hal. 200.

2. Tegas

Faktor pendukung dalam peningkatan motivasi kerja karyawan yaitu perhatian dari masyarakat dan aparat desa yang mendukung berdirinya industri pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama.

Perusahaan pabrik kelapa sudah berdiri dari tahun 2008 yang lalu, yang dimana pabrik tersebut sangat membantu perekonomian di desa ini maupun desa sekitar, hingga mengurangi angka pengangguran yang ada disini, dan saya sangat mendukung setiap aktivitas yang dilakukan oleh pabrik di karenakan pemimpinnya yang begitu tegas dalam memimpin. Dan Jika pabrik tidak ada bagaimana masyarakat bisa bekerja, jika mereka tidak bekerja maka tidak ada pemasokan uang bagi mereka yang bekerja di pabrik itu.¹³¹

Berdirinya Perusahaan CV. Rezeki Bersama, dapat membantu perekonomian yang ada di desa tersebut maupun di desa sekitarnya. Sehingga membuat pengurangan pada pengangguran yang ada di desa tersebut dan dapat membuat kemajuan terhadap masyarakat sekitar. Masyarakat desa pun jelaskan bahwa berdirinya Perusahaan CV. Rezeki Bersama, banyak membantu dan mempermudah masyarakat dalam mencari pekerjaan. Dengan adanya dukungan yang baik dari masyarakat dan aparat desa terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama maka perusahaan akan merasa adanya dukungan yang baik dari lingkungan sekitar dalam aktivitas yang mereka lakukan di lingkungan tersebut.

¹³¹ Wawancara dengan Hendri Jonal, Kasih. Pemerintahan Desa Alus-Alus. Pada 12 Januari 2023

Hal yang dapat di simpulkan peneliti adalah Perusahaan harus memberikan kontribusi yang besar dalam mendukung kemajuan pembangunan di daerah, terutama dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Masyarakat berhak mendapatkan kesejahteraan dari aktifitas perusahaan yang berada di sekitar mereka. Maka dengan berdirinya perusahaan Industri Pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama, ini dapat menguntungkan bagi kesejahteraan masyarakat dan mempermudah juga aktivitas yang di lakukan oleh CV. Rezeki Bersama karena ada dukungan dari sekitar.

b. Faktor Penghambat

Adapun Faktor Penghambat dalam Peningkatkan Motivasi Kerja karyawan yaitu Adanya gangguan kerusakan mesin, kurangnya pemasukan kelapa, dan tidak beroprasinya transportasi laut.

Menurut Saydam, faktor yang dapat menjadi kendala atau hambatan dalam pemberian motivasi kepada seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Sukar untuk menentukan alat yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk semua karyawan.
- c. Sangat sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang.
- d. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua
- e. orang.

- f. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan.¹³²

Faktor disiplin dan ketegasan yang menjadi Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan di CV. Rezeki Bersama, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Adanya gangguan kerusakan mesin, kurangnya pemasukan kelapa, dan tidak beroprasinya transportasi laut.

Direktur CV. Rezeki Bersama dan karyawan CV. Rezeki Bersama, mengatakan sering terjadinya keterlambatan dalam berkerja di karenakan faktor kurangnya pemasukan kelapa yang ada di Simeulue sehingga memerlukan pemasukan bahan baku kelapa dari luar daerah Simeulue yaitu dari daerah nias, pemasukan bahan baku dari nias menggunakan jalur laut yaitu kapal Fery yang terkadang tidak beroperasi di karenakan faktor cuaca yang tak menentu atau faktor kerusakan pada kapal. Serta sering terjadi kerusakan mesin sehingga karyawan tidak dapat berkerja.

Hal yang dapat di simpulkan peneliti adalah bagaimana sebuah Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemimpin CV. Rezeki Bersama bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat

¹³² Saydam Gouzali, *Manejemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambara, 2005), hal 406.

memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak pemimpin mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Salah satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Direktur CV. Rezeki Bersama, Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Direktur perusahaan CV. Rezeki Bersama, sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan, bentuk motivasi yang diberikan direktur CV. Rezeki Bersama, kepada karyawannya adalah memenuhi fasilitas yang dibutuhkan, dari kendaraan umum pengangkut kelapa dan fasilitas lainnya.

Gaya Kepemimpinan Direktur CV. Rezeki Bersama Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. Direktur melakukan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan Birokratis. Direktur CV. Rezeki Bersama, dalam melakukan setiap tindakan dengan tegas dan tidak bisa di ganggu gugat apapun keputusan yang telah ia berikan, agar dapat peningkatan motivasi kinerja karyawan.

Dua (2) Aspek Karakteristik gaya kepemimpinan Birokratis Direktur CV. Rezeki Bersama, yaitu ketegasan dan disiplin.

a. Tegas

Adapun ketegasan yang dilakukan Direktur CV Rezeki Bersama, yaitu:

Pengambilan Keputusan, Kebijakan dan Pengarahan Dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan terhadap ketegasan yang terdapat pada gaya kepemimpinan birokratis yang dilakukan Direktur CV. Rezeki Bersama.

Direktur CV. Rezeki Bersama, sangatlah tegas dalam memimpin dan ketat dalam peraturannya, dimana karyawan akan berkerja sesuai yang telah di perintahkan oleh pemimpin perusahaan tersebut, sehingga karyawan melakukan perkerjaan sesuai yang di perintahkan.

b. Displin

Adapun displin yang dilakukan Direktur CV Rezeki Bersama, yaitu Adanya Penerapan Aturan Jadwal Jam Masuk dan Keluar yang di terapkan oleh Perusahaan. Maka dengan adanya peraturan jam masuk dan keluar karyawan akan lebih displin dalam menjalankan perkerjaan dengan waktu yang di tentukan perusahaan, agar perencanaan yang di rencanakan sesuai dengan yang di inginkan pemimpin dan perusahaan.

Tanggung Jawab yang Tinggi Terhadap Upah Karyawan, Maka dengan memberikan upah pada karyawan dengan tepat waktu dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk berkerja lebih baik lagi. Hingga meningkatkan kinerja pada para karyawan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Karyawan di CV. Rezeki Bersama, yaitu:

a. Faktor pendukung

1. Displin

Direktur CV. Rezeki Bersama yang mampu memberikan motivasi yang mendorong keharus di terimanya oleh karyawan. Direktur CV. Rezeki Bersama, sering memberikan motivasi serta saran-saran pada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja ataupun berkerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan.

2. Tegas

Perhatian dari Masyarakat dan Aparat desa yang mendukung berdirinya Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Dengan adanya dukungan yang baik dari masyarakat dan aparat desa terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama maka perusahaan akan merasa adanya dukungan yang baik dari lingkungan sekitar dalam aktivitas yang mereka lakukan di lingkungan tersebut.

b. Faktor Penghambat

Adanya gangguan kerusakan mesin, kurangnya pemasukan kelapa, dan tidak beroprasinya transportasi laut. Faktor kurangnya pemasukan kelapa yang ada di simeulue sehingga memerlukan pemasukan bahan baku kelapa dari luar daerah simeulue yaitu dari daerah nias, pemasukan bahan baku dari nias menggunakan jalur laut yaitu kapal Fery yang terkadang tidak beroprasi di karenakan faktor cuaca yang tak menentu atau faktor kerusakan pada kapal. Serta sering terjadi kerusakan mesin sehingga karyawan tidak dapat berkerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan prodi Manajemen Dakwah untuk selanjutnya.

Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pada penelitian selanjutnya dapat memperdalam kembali mengenai Gaya Kepemimpinan yang terdapat pada Direktur CV. Rezeki Bersama, maupun pada pemimpin perusahaan lainnya
2. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan Gaya Kepemimpinan yang seharusnya pada seorang pemimpin. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ath-Thuwairaqi, N., & Al-Idaarah, T. F. A. (2004). *Sekolah Unggulan berbasis Sirah Nabawiyah*. Jakarta: Darul Falah.
- Andri Feriyanto dan Triana Shyta Endang. (2015). *Pengantar Manejemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Andi Prastowo. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Persepektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Abdurrahman. (2006). *Fatoni. Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rinekha Cipta.
- Alex Nitisemito. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Al Rosid, M. H., & Mukarromah, M. (2020). *Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran dan Pengembangan Pendidikan Islam, 1(02), 17-30.
- C. Turney. (1992). *Conceptualising the Manejement Proses*. New Jersey: Prentice. Hall Inc.
- Clifford T. Morgan. (1986). *Introduction of Orgnization Behavior*. New Jersey: Englewood-Clifs Prentice.
- Christhofer. Kesumawatie, Maya Ida. 2015. *Pengaruh Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Hygiene Dan Motivator Faktor) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Ritel Infinite Apple Premium Reseller Surabaya*. STIE Mahardhika Surabaya.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- David, Keith. (1985). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: PT Indeks.
- Dr, P. (2008). *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung, 25
- Dedi, Mulyana. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda.
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan MSDM*. Bandung,

- Alfabeta.
- Emzir. (2011). *Metodolog Penelitian Kualitatif Analisis Data*, cet.2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fattah, M., & Purwanti, P. (2017). *Manajemen Industri Perikanan*. Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heindjrachman Ranupandojo. (2003). *Evaluasi Jabatan*. Yogyakarta: EPPE, UGM.
- http://carapedia.com/pengertian_definisi_industri_info2063.html, di akses pada 23 febuari 2013
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.
- Ibnu, S. (1994). *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ivor K. Devies. (1991). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali.
- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kasmawati, Nani. (2007). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan*. Pekanbaru: PT Asisforestama Raya.
- Kristiadi. (1996). *Kepemimpinan*. Jakarta: LAN RI.
- Khaerul Umam. (2010). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kelima, E. K. E., & JENIS, T. (2016). *Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia,

- kbbi. kemdikbud. go. id (diakses 15 Januari 2019).
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karim, M. (2010). *Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam*.
- Lexy J. Moleong. (2002). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, N. (2007). *Motivasi Terhadap Tingkah laku dalam Proses Dakwah*. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 1(2).
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- M. N. Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murray Ainsworth. (2007) Neville Smith dan Anne Millership, *Managing Performance Managing People*, Panglih Bahasa Indonesia: Tanto Supriyanto. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- M. Arifin. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L. (1). Dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nana Sukmadinata. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman, T. (1999). *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif al-Qur'an*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rohani, A. (1991). *Pengelolaan pengajaran*. Rineka Cipta.
- Rivai dan Basri. (2012). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Ridwan. (2004). *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, S. (1982). *Sosiologi: suatu pengantar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sumadi Suryobroto. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soetomo. (1993). *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar*. Surabaya: Usaha Nasional.
- S. Nasution. (2002). *Didaktik Asas-Asas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2002) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sumiati, E. (2009). *Hubungan Antara Empati Kepemimpinan Dan Pengetahuan Terhadap Tugas Dengan Kemampuan Melaksanakan Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Sekolah Di Taman Kanak-Kanak Kota Bengkulu*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 3(4).
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa. AR - RANIRY
- Timotius Duha. (2012) *Motifasi untuk Kinerja*. cet ke 1. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Tim Laboratorium Jurusan. (2012). *Pedoman Penyusunan Skripsi STAIN Tulungagung*. Tulungagung: STAIN Tulungagung.
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal standardisasi*, 9(3), 106-115.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Pasal 1 Tahun 1984 tentang

Perindustrian.

Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)*. Jurnal Pustaka Ilmiah, 6(1), 994-1002.

Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Warwick, E. J. (1979). *Breeding and improvement of farm animal*, Everett James Warwick, James Edward Legates.

Wawancara dengan T. Jailani, Pemimpin Perusahaan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. 8 Januari 2023.

Wawancara dengan Idrus, Masyarakat Desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

Wawancara dengan Devayanti, Masyarakat desa Alus-Alus. Pada 11 Januari 2023

Wawancara dengan Hendri Jonal, Kasih. Pemerintahan Desa Alus-Alus. Pada 12 Januari 2023

Wawancara dengan Sapriadi, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

Wawancara dengan Sumaryoto, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 11 Januari 2023.

Wawancara dengan Leniawati, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 8 Januari 2023.

Wawancara dengan T. Marbun, Karyawan Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 12 Januari 2023.

Wawancara dengan Johani, Satpam Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Pada 10 Januari 2023.

LAMPIRAN 1:

SURAT IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekhdi Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.3414/Un.08/FDK-I/PP.00.9/08/2022
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
CV. Rezeki Bersama desa alus-alus

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Ais Indah Lestari / 190403044**
Semester/Jurusan : VII / Manajemen Dakwah
Alamat sekarang : Lorong Tgk. Di blang dua no 43, tanjung slamet

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Gaya Kepemimpinan Direktur Industri Pabrik Kelapa di CV. Rezeki bersama desa alus-alus kecamatan teupah di kabupaten simeulue dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 31 Agustus 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



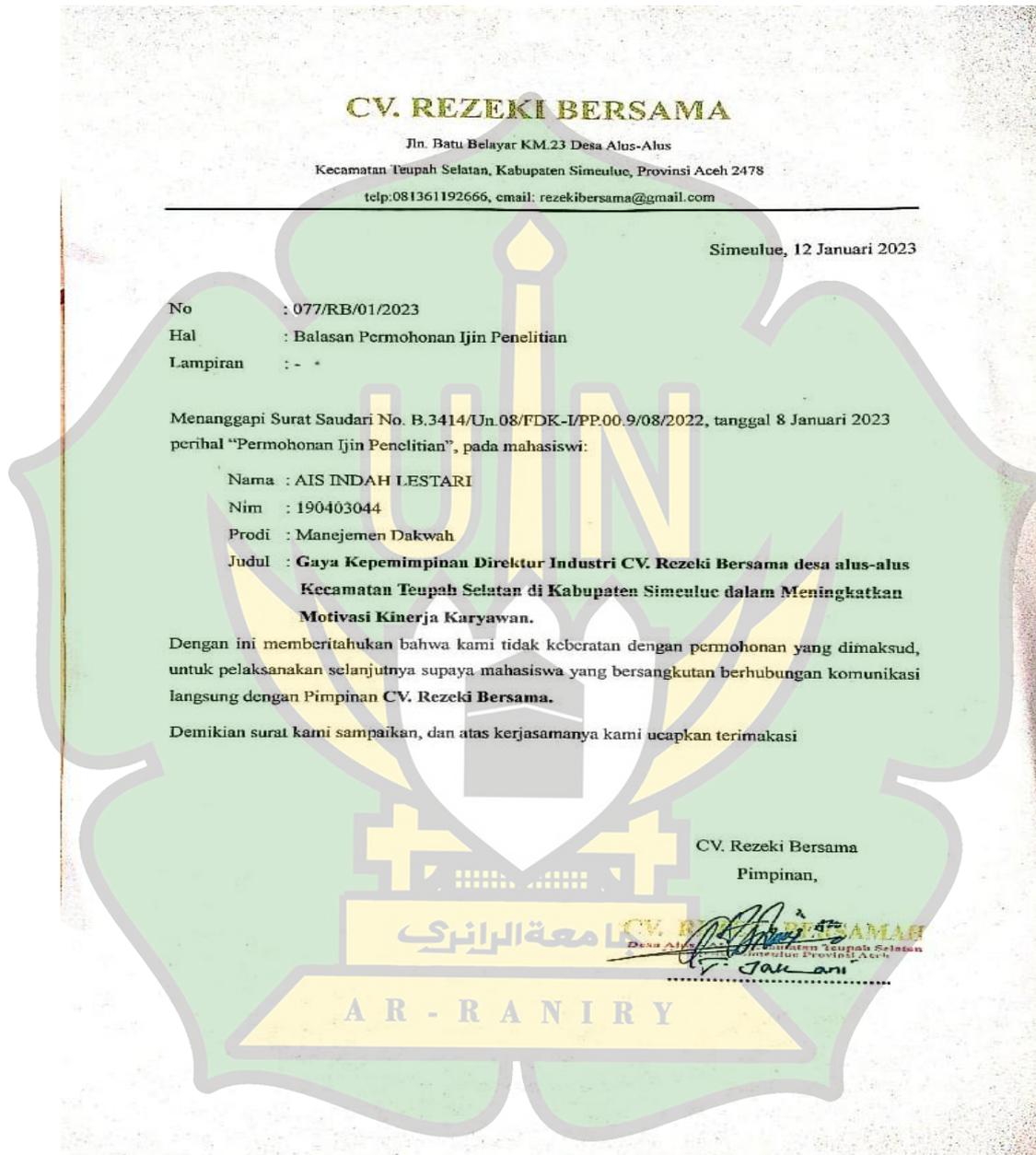
Berlaku sampai : 24 Desember 2022

Drs. Yusri, M.L.I.S.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

LAMPIRAN 2:

SURAT BALASAN PENELITIAN DARI CV. REZEKI BERSAMA



LAMPIRAN 3:

PERTANYAAN WAWANCARA PEMIMPIN/WAKIL PERUSAHAAN:

1. Apa gaya kepemimpinan yang di terapkan di perusahaan ini?
2. Berapakah jumlah karyawan yang ada di perusahaan CV. Rezeki Bersama ini?
3. Bagaimana pendidikan sumber daya manusia (karyawan) yang ada di perusahaan ini?
4. Apakah karyawan sudah menerima gaji sesuai UMR?
5. Apakah di perusahaan ini di terapkan aturan-aturan yang disiplin pada karyawan?
6. Bagaimana cara pemimpin dalam menyelesaikan masalah pada karyawan yang kurang taat pada aturan perusahaan?
7. Bagaimana cara seorang pemimpin di perusahaan ini dalam meningkatkan kinerja karyawan?
8. Apakah pemimpin di perusahaan ini sering memberikan motivasi atau arahan dalam berkerja pada karyawan?
9. Apakah motivasi yang di berikan pada karyawan menambah semangat pada kinerja karyawan?
10. Apakah ada Kendala-kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan?
11. Apakah menurut anda kinerja karywan sudah sesuai yang di inginkan oleh perusahaan?

جامعة الرانري

AR - RANIRY

LAMPIRAN 4:

PERTANYAAN WAWANCARA PADA BEBERAPA KARYAWAN:

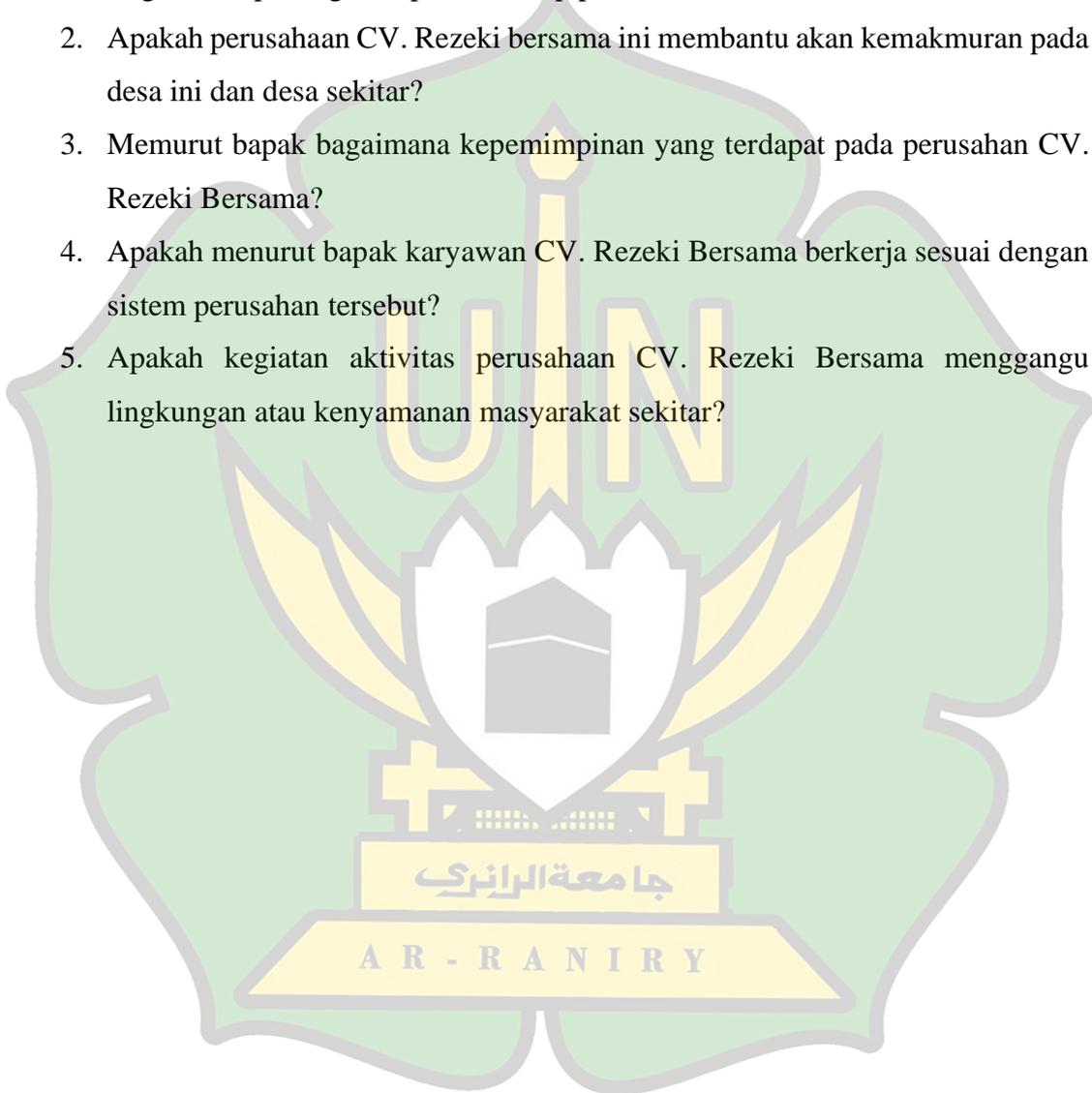
1. Bagaimana menurut anda tentang kepemimpinan di perusahaan ini?
2. Apakah gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan?
3. Apakah aturan-aturan di perusahaan memberatkan para karyawan?
4. Apa pemimpin sering memecat atau mengeluarkan karyawan secara tidak hormat karena tidak menaati aturan perusahaan?
5. Apakah pemimpin di perusahaan ini sering memberikan arahan atau motivasi pada karyawan?
6. Motivasi apa yang sering di lakukan pemimpin perusahaan ini?
7. Apakah para karyawan mendapatkan bonus dalam pekerjaan?
8. Kendala apa yang sering di dapat kan ketika berkerja?
9. Apakah pekerjaan meningkat ketika mendapatkan motivasi atau arahan dari pemimpin?
10. Apakah karyawan setuju dan menerima akan aturan dan cara kepemimpinan yang ada di perusahaan ini?



LAMPIRAN 5:

PERTANYAAN WAWANCARA TERHADAP APARAT DESA TERHADAP PERUSAHAAN CV. REZEKI BERSAMA.

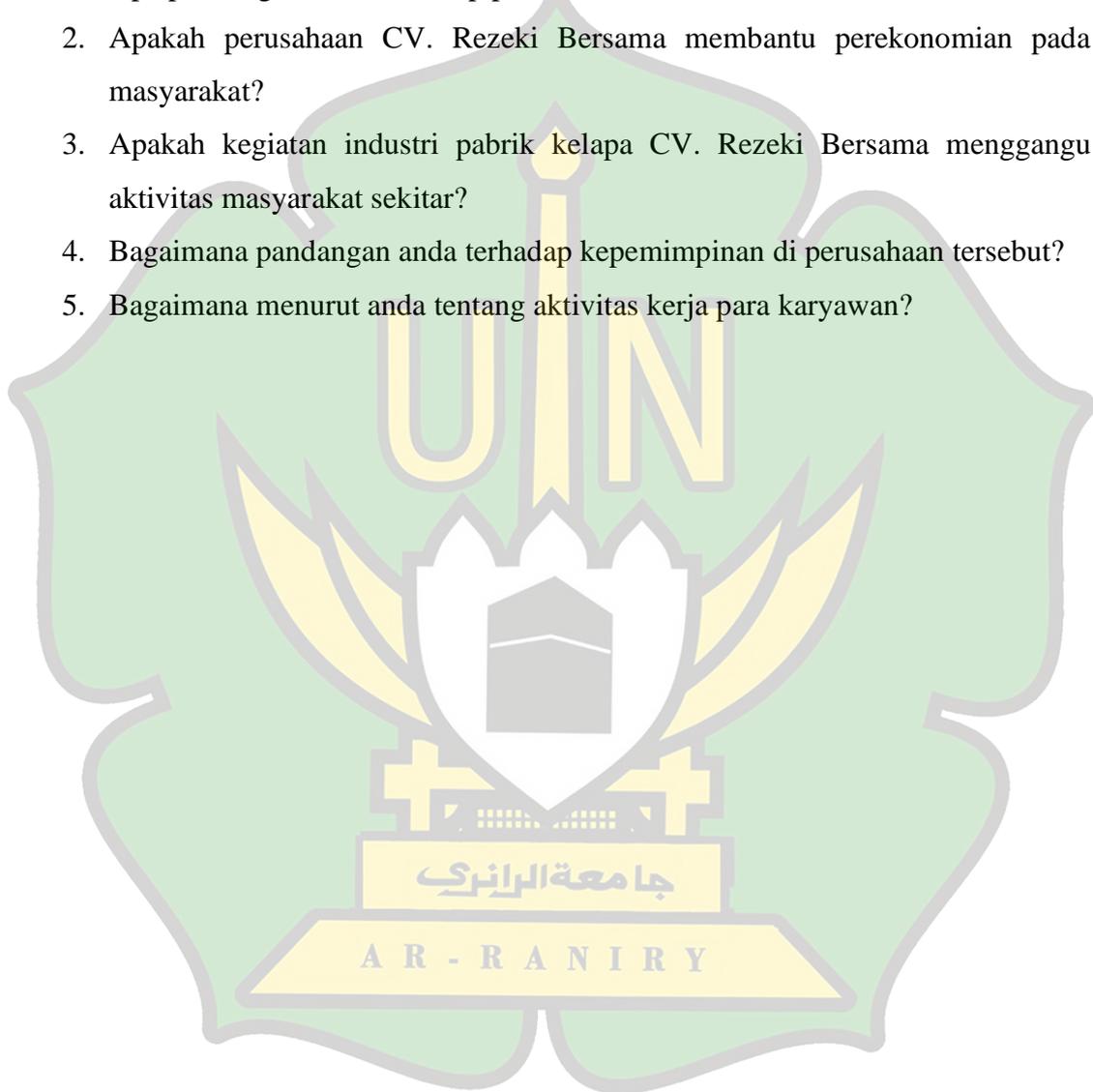
1. Bagaimana pandangan bapak terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama?
2. Apakah perusahaan CV. Rezeki bersama ini membantu akan kemakmuran pada desa ini dan desa sekitar?
3. Menurut bapak bagaimana kepemimpinan yang terdapat pada perusahaan CV. Rezeki Bersama?
4. Apakah menurut bapak karyawan CV. Rezeki Bersama bekerja sesuai dengan sistem perusahaan tersebut?
5. Apakah kegiatan aktivitas perusahaan CV. Rezeki Bersama mengganggu lingkungan atau kenyamanan masyarakat sekitar?



LAMPIRAN 6:

PERTANYAAN WAWANCAR TERHADAP BEBERAPA MASYARAKAT SEKITAR

1. Apa pandangan anda terhadap perusahaan CV. Rezeki Bersama?
2. Apakah perusahaan CV. Rezeki Bersama membantu perekonomian pada masyarakat?
3. Apakah kegiatan industri pabrik kelapa CV. Rezeki Bersama mengganggu aktivitas masyarakat sekitar?
4. Bagaimana pandangan anda terhadap kepemimpinan di perusahaan tersebut?
5. Bagaimana menurut anda tentang aktivitas kerja para karyawan?



LAMPIRAN 7:
DAFTAR INFORMAN

No	NAMA INFORMAN	JENIS KELAMIN	JABATAN/PROFESI
1	T. Jailani	L	Wakil Direktur
2	Hendri Jonal	L	Kasih. Pemerintahan Desa Alus-Alus
3	Sapriadi	L	Karyawan CV. Rezeki Bersama
4	Leniawati	P	Karyawan CV. Rezeki Bersama
5	T. Marbun	L	Karyawan CV. Rezeki Bersama
6	Sumaryoto	L	Karyawan CV. Rezeki Bersama
7	Radius	L	Karyawan CV. Rezeki Bersama
8	Johani	L	Satpam CV. Rezeki Bersama
9	Defayanti	P	Masyarakat Desa Alu-Alus
10	Idrus	L	Masyarakat Desa Alus- Alus

LAMPIRAN 8:
FOTO DOKUMENTASI



**Bukti Telah di Resmikannya Industri Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama
pada 13 Januari Tahun 2008 dan Gambaran Pabrik Kelapa CV. Rezeki
Bersama, diambil pada 8 Januari 2023**



Peneliti Sedang Serah Terima Surat Izin Penelitian Kepada Sketaris CV. Rezeki Bersama, pada 8 Januari 2023



AR - RANIRY

**Peneliti Sedang mewawancarai dengan Direktur CV. Rezeki Bersama,
Pemimpin Perusahaan CV. Rezeki Bersama, pada 8 Januari 2023**



Peneliti sedang mewawancarai Leniawati karyawan CV. Rezeki Bersama, pada 8 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai dengan Radius Satpam sif siang CV. Rezeki Bersama, pada 9 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai Sapriadi Karyawan CV. Rezeki Bersama, pada 10 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai Johani Satpam Sif malam CV. Rezeki Bersama, pada 10 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai Sumaryoto Karyawan CV. Rezeki Bersama, pada 11 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai T. Marbun Karyawan CV. Rezeki Bersama, pada 12 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai Idrus Masyarakat desa Alus-Alus, pada 11 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancarai Devayanti Masyarakat desa Alus-Alus, pada 11 Januari 2023



Peneliti sedang mewawancari Hendri Jonal Kasih. Pemerintahan desa Alus-Alus, pada 12 Januari 2023







Aktivitas Perkerjaan Para Karyawan pada siang dan malam hari, pada 8 Januari 2023



جامعة الرانيري
Katalog Produk CV. Rezeki Bersama
AR - RANIRY