

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PTP NUSANTARA XIV PERSERO KABUPATEN LUWU TIMUR DALAM
PERSPEKTIF ISLAM**

Musriadi

Musriadi77@gmail.com

ABSTRACT

The main problem of this research is how the leadership style on the work motivation of the employees of PTP Nusantara XIV Persero, East Luwu Regency in an Islamic perspective. This study aims to determine how much the leadership style on the work motivation of PTP Nusantara XIV Persero, East Luwu Regency, in an Islamic perspective. The method used is descriptive qualitative and the source of the data used in this research is primary data through field studies (Field research) and secondary data through literature study (library research), with data collection techniques through interviews and observations, while the analysis techniques used are deductive, inductive and comparative techniques. Based on the results of the research that has been done, the role of leadership style has a positive effect on the work motivation of PTP Nusantara XIV Persero, East Luwu Regency, but the leadership style based on the Islamic perspective at PTP Nusantara XIV Persero, East Luwu Regency is not applied because it sees some of its employees are non-Muslim and some are Muslim, but the leadership at PTP Nusantara XIV Persero said that the role of leadership style in the Islamic perspective itself can be used in accordance with their respective teachings or in accordance with religious norms that can be obeyed by the applicable provisions in companies, with leadership behaviors that apply a clear leadership style that comes from a trade union or a collective labor agreement, this style is almost the same as the bureaucratic leadership style, which is a leadership style characterized by a continuous attachment to organ rules. ization, as well as determining satisfactory penalties or rewards, making work easier, and providing motivation for wages to wear positions, wearing salaries, giving rewards, health insurance, holiday allowances and supportive leadership so that the results of employee work will be achieved well.

Keywords: Leadership style, motivation and Islamic perspective.

ABSTRAK

Permasalahan Pokok Penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur dalam perspektif Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur dalam perspektif Islam. Metode yang dilakukan adalah *deskriptif kualitatif* dan sumber data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui studi lapangan (*Field research*) dan data sekunder melalui studi pustaka (*library research*), dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, adapun teknik analisis yang di gunakan adalah teknik deduktif, teknik induktif dan komparatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa peran gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur, namun gaya kepemimpinan yang

berdasarkan perspektif Islam di PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur tidak di terapkan karena melihat sebagian karyawannya beragama non muslim dan sebagian beragama Islam, tetapi pimpinan di PTP Nusantara XIV Persero mengatakan bahwa peran gaya kepemimpinan di dalam perspektif Islam itu sendiri dapat di pergunakan sesuai dengan ajaran masing-masing atau sesuai dengan norma-norma agama yang dapat di patuhi dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan, dengan perilaku kepemimpinan yang menerapkan kejelasan gaya kepemimpinan yang bersumber dari serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama gaya tersebut hampir sama dengan gaya kepemimpinan birokratis yaitu suatu gaya kepemimpinan yang di tandai dengan keterikatan yang terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi, serta penetapan hukuman atau ganjaran yang memuaskan, mempermudah pekerjaan, dan pemberian motivasi berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian *reward*, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya serta kepemimpinan yang *supportive* maka hasil kerja karyawan akan dicapai dengan baik.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi dan perspektif Islam.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasilnya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil di laksanakan dengan sukses pula kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat diciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisai, hal ini sejalan dengan firman Allah swt dalam surah Al-Anbiya (21) ayat (73);

Terjemahnya :

Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, dan hanya kepada kami mereka selalu menyembah.¹

Oleh karena itu seorang pemimpin harus menguasai bagaimana cara memimpin yang adil dalam perusahaan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dan mampu bekerja sama, sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal, Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap dan bersikap yang jujur dan adil kepada karyawannya, serta kesadaran yang tinggi, terutama untuk memperjuangkan cita-cita

organisasi atau persatuan maupun kebutuhan anggota kelompok yang dipimpinnya dalam perusahaan, adapun tujuan untuk mencapai sasaran manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat membantu para pemimpin memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawannya.² Dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan maka peran kepemimpinan sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sebuah organisasi tergantung dari pemimpin, kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi peran seorang pemimpin adalah memengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka di luar kapabilitas normalnya. Sedangkan manajer merencanakan aktivitas, mengorganisir struktur yang sesuai, dan mengontrol sumber daya. Organisasi perlu kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk mendapatkan efektivitas secara optimal, dalam dinamika dunia modern sekarang ini, kita memerlukan pemimpin yang menantang status-quo, menciptakan visi di masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi tersebut. Namun, selanjutnya di perlukan pula manajer yang memformulasikan rencana secara detail, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi operasi pekerjaan sehari-hari.³ Sifat paling penting yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah: (a) mempunyai dorongan pribadi pada tingkat tinggi, ditandai oleh energi, pertimbangan, kekuatan keinginan, dan kepemilikan, (b) keinginan memimpin, ditunjukkan oleh motivasi untuk memengaruhi orang lain, (c) integritas personal, ditunjukkan oleh perasaan etika, kejujuran, dan kebenaran, dan (d) percaya diri, ditunjukkan oleh optimisme, keyakinan dan efikasi diri sebagai pemimpin. Adapun esensi kepemimpinan menurut ajaran islam adalah wewenang dan tanggung jawab.⁴

Islam menempatkan setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban dari apa yang dipimpinnya, manusia yang sudah dewasa diberikan wewenang oleh Allah swt untuk mengurus dirinya dan mengurus orang lain, terutama yang berada langsung dibawah tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Selanjutnya kepada manusia yang telah mampu menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan petunjuk Alquran dan sunnah, itulah yang diberikan kepercayaan oleh Allah swt sebagai pemegang amanah dalam memimpin (Khalifah). Untuk itu bekal yang utama sekali adalah iman yang kuat yang dapat memotivasi diri dan sekaligus mengawasi serta meluruskan jalan kepemimpinan yang sedang dilaksanakan, disamping sumber inspirasi dan sumber aspirasi sekaligus juga sebagai alat kontrol yang ampuh dan andal bagi seorang pemimpin yang bijaksana, Jika seorang pemimpin harus benar-benar mempertimbangkan dalam mengambil sebuah keputusan dan

memberikan arahan kepada karyawannya dalam bekerja serta betul-betul memanfaatkan sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu pemimpin serta kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional. Dalam Islam terdapat beberapa istilah yang mengarah kepada pengertian pemimpin, diantaranya: *Umara atau ulil amri* yang bermakna pemimpin negara (pemerintah), *Amir-al ummah* yang bermakna pemimpin (amir) ummat, *al-Qiyadah* yang bermakna ketua atau pemimpin kelompok, *al-mas'uliyah* yang bermakna penanggung jawab, *Khadimul ummah* yang bermakna pelayan ummat.⁵

Berdasarkan latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur dalam perspektif Islam.”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dan sekaligus sebagai pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten luwu timur dalam perspektif Islam.

C. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks ini, maka definisi operasional penelitian secara jelas sebagai berikut:

1. Peran gaya kepemimpinan pada PTP Nusantara XIV Persero di kabupaten Luwu Timur adalah tindakan yang dilakukan pemimpin dalam proses mengarahkan dan memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pimpinan karyawan PTP Nusantara XIV Persero di kabupaten Luwu Timur adalah pengelola secara keseluruhan, atau merupakan gejala sosial karena berlangsung dalam interaksi antara pimpinan dan karyawan PTP Nusantara XIV Persero di kabupaten Luwu Timur sebagai makhluk sosial dan merupakan suatu seni untuk mempengaruhi karyawannya.
3. Motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero di kabupaten Luwu Timur adalah hal-hal yang memotivasi karyawan PTP Nusantara XIV Persero dalam melaksanakan pekerjaannya, keberhasilan tersebut dapat dilihat dari penilaian pemimpin terhadap cara dan hasil kerja yang dicapai karyawan tersebut.
4. Karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari perusahaan PTP Nusantara XIV Persero untuk melakukan

operasional perusahaan dan dia bekerja untuk di gaji.

5. Perspektif Islam adalah kaidah-kaidah atau norma-norma kepemimpinan yang berdasarkan syariat Islam, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan dengan cara-cara Islami.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian peran gaya kepemimpinan

Menjumpai bahwa kepemimpinan yang tidak mengandung unsur sanksi yakni, kemampuan untuk mempengaruhi yang timbul di luar struktur formal organisasi itu sering mempunyai arti penting yang sama atau lebih penting dari pada pengaruh formal. Dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok sekaligus melalui pengangkatan formal untuk memimpin kelompok.⁶ Hal menarik tentang kepemimpinan masa kini adalah pendekatan *Postheroic* yang mengutamakan tindakan-tindakan sudtil, tidak kasat mata, dan sering tanpa pamrih di lakukan setiap hari oleh para pemimpin, bukan prestasi hebat para pahlawan bisnis, kepemimpinan diidentikan dengan pribadi luar biasa, ego yang besar, dan ambisi pribadi. Sebaliknya, ciri utama pemimpin postheroic adalah kerendahan hati tidak harus jadi pusat perhatian, mereka diam-diam membangun perusahaan yang kuat dan tangguh dengan mengembangkan potensi dan mendukung orang lain, bukan memuji kemampuan dan prestasi mereka sendiri.⁷ Apabila seorang pemimpin itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian secara khusus dapat dilihat?

1. Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain, mencontoh atau sekelompok orang mau melakukan apa yang di kehendaknya.
2. Kepemimpinan adalah seni untuk mengkoordinasi dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁸

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian Kepemimpinan (*leadership*) Antara lain Prof. Kimball Young dengan Kartini Kartono, Kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemauan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Efektivitas para bawahan

sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Apalagi dalam era sekarang ini dimana organisasi terus berkembang dan berubah peran kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat vital karena akan mengantarkan organisasi mencapai visi dan misinya. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Jadi pada dasarnya berhasil atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung dari peran kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut, sedangkan Robbins memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang di berikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Sedangkan Greenberg dan Baron memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan McShane dan von Glinow menyatakan kepemimpinan adalah memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk berkerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran.

Jadi seorang pemimpin dalam bidang apapun juga kadang-kadang harus memberikan pelajaran-pelajaran atau instruksi-instruksi tertentu kepada para karyawan.

1. Pemimpin Formal (*Formal Leaders*)

Dalam kebanyakan kelompok kerja biasanya terdapat seorang pemimpin yang ditetapkan secara formal (*Formally Designated Leader*) oleh organisasi yang bersangkutan. Dari pemimpin tersebut diharapkan bahwa ia dapat mencapai sasaran-sasaran yang di inginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu di samping sasaran-sasaran karier yang di kejarinya, seseorang pemimpin memiliki pula sasaran-sasaran pribadi.

2. Pemimpin Informal (*Informal Leaders*)

Di dalam sejarah perkembangan umat manusia, orang sudah mengenal adanya pemimpin-pemimpin informal (*informal leaders*) yang turut memainkan peranan mereka dalam proses perkembangan sosial dan yang turut membantu membentuk

sejarah. Walaupun demikian, perhatian orang terhadap kelompok tersebut tidak begitu besar, hal mana patut di sayangkan mengingat bahwa mereka dapat sangat berpengaruh terhadap perkembangan masyarakat pada umumnya.⁹ Oleh karena itu pemimpin informal sekelompok orang yang mempunyai latar belakang pribadi yang kuat, memiliki kualitas subjektif ataupun objektif yang memungkinkannya tampil dalam kedudukan di luar struktur organisasi resmi namun dapat mempengaruhi kelakuan dan tindakan sesuatu kelompok masyarakat, baik dalam arti positif maupun arti negatif.

B. Gaya kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan dapat dilihat dari tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Otoriter

Pemimpin dengan gaya otoriter (juga disebut bersifat mengendalikan, perintah, atau otokrasi) memberikan pertahanan yang kuat dalam mengontrol semua aspek dalam kelompok dan aktivitasnya. Pemimpin yang otoriter membimbing anggotanya dengan memberi perintah dan mengharapkan bawahannya melaksanakan perintahnya tanpa pertanyaan. Yang berwenang menentukan keputusan hanyalah pemimpin.

2. Demokrasi

Dalam gaya kepemimpinan demokrasi (juga disebut supportif atau partisipatif), semua aspek pada proses pencapaian tujuan, dari perencanaan dan pengaturan tujuan untuk mengimplementasi dan mengambil kredit untuk proyek atau rancangan yang sukses, dibagi bersama dengan kelompok.

3. Bebas (*Laizzes Faire*)

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang di pimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya menfungsikan dirinya sebagai penasehat.

Adapun keempat gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian adalah:

1. Gaya kepemimpinan kharismatis
2. Gaya kepemimpinan diplomatis
3. Gaya kepemimpinan otoriter
4. Gaya kepemimpinan moralis

C. Kepemimpinan dalam manajemen

Setiap pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan yang

perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya. Untuk itu diperlukan suatu pengertian mengenai tindakan-tindakan dari pemimpin tersebut agar berpengaruh kepada anggota-anggota kelompok dan pekerjaan yang bersangkutan, akan tetapi kemampuan tersebut tidak hanya dalam pengambilan keputusan saja, manajer harus mampu memanfaatkan situasi yang unik dan faktor-faktor interaksi, supaya mendapatkan cara yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan dan mencapai tujuan kelompok sambil memperkecil responsi negatif yang tidak perlu. Jenis kepercayaan yang digunakan mengikuti situasi kerjanya, perilaku kepemimpinan tidak selalu sama dalam setiap situasi. Seorang pemimpin akan terlibat dalam berbagai kondisi, oleh karena itu harus cukup *fleksibel* dan merupakan suatu sikap yang tidak mudah didapat. Kepemimpinan manajer harus disesuaikan dengan peran kepemimpinan untuk menghadapi suatu tugas tertentu, bukan sebaliknya. Sesudah itu baru dapat dilakukan penyesuaian terhadap;

1. Keanggotaan kelompok untuk menyempurnakan hubungan kerja dengan manajer mereka.
2. Wewenang formal manajer tersebut
3. Struktur tugasnya dengan tetap memberikan kesepakatan kelompok inisiatif dan pilihan manajer tersebut.

D. Prinsip kepemimpinan dalam Islam

Cukup banyak ayat-ayat Al-quran dan hadis-hadis yang memberikan petunjuk tentang siapa yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang harus dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin. Diantaranya akan dikutipkan beberapa ayat penjelas berikut ini:

1. Surah Al-Baqarah (2) ayat 30

Terjemahnya :

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: " Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: " Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: " Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. "10

2. Surah An-Nisa (4) ayat 34

Terjemahnya :

Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. sebab itu Maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika

suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara (mereka). wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, Maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu, Maka janglanlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha besar.¹¹

Dari ayat tersebut diatas, dapat dirumuskan bahwa yang dimaksudkan pemimpin menurut prespektif itu adalah seorang laki-laki yang karena jabatannya baik fungsional maupun formal, seperti kepala rumah tangga, tokoh informal dalam masyarakat ataupun pejabat formal dalam pemerintahan, kepadanya di berikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Mengapa ditekankan harus laki-laki, karena ayat tersebut jelas-jelas memberikan isyarat yang harus di pahami secara eksplisit bahwa yang dimaksud khalifah itu adalah nabi adam, kemudian pada ayat kedua tegas-tegas di sebut laki-laki dan pada dasarnya sebagai kepala keluarga juga adalah laki-laki.

E. Fungsi kepemimpinan

Para peneliti yang mengamati fungsi kepemimpinan sampai pada kesimpulan bahwa agar beroperasi secara efektif kelompok memerlukan seseorang untuk melakukan dua fungsi:

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau memecahkan masalah
2. Fungsi memelihara kelompok atau sosial

Fungsi memelihara kelompok termasuk tindakan seperti mengenaui perselisihan dan memastikan bahwa individu merasa dihargai oleh kelompok seseorang yang mampu melaksanakan kedua peran tadi dengan sukses akan menjadi pemimpin yang amat efektif. Akan tetapi, dalam prakteknya seorang pemimpin mungkin mempunyai keterampilan atau temperamen atau waktu untuk memainkan hanya satu peran. Walaupun demikian, peneliti menunjukkan bahwa kelompok yang paling efektif mempunyai semacam bentuk kepemimpinan bersama, satu orang biasanya manajer atau pemimpin formal melakukan fungsi tugas, sedangkan anggota lain melakukan fungsi sosial.¹²

F. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi

Salah satu subtansi pengertian dari kepemimpinan itu adalah ilmu dan seni yang di gunakan dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Ilmu yang di perlukan sebagai bekal untuk memimpin, sedangkan seni di perlukan untuk menerapkan ilmu tersebut sehingga kepemimpinan dapat berjalan dalam nuansa yang sejuk dan simpatik. Banyak hasil penelitian membuktikan bahwa secara psikologis terhadap hubungan yang tidak sederhana antara moral, etika, dan motivasi dengan produktivitas kerja. Apakah kerja itu disebut perusahaan atau dalam organisasi. Kepuasan akan pekerjaan tidak saja diperlukan untuk mencapai hasil produksi yang tinggi, melainkan juga sebagai barometer seberapa jauh terlaksananya fungsi

kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Adapun fungsi pokok dari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat di kelompokkan menjadi dua bagian, yaitu sebagai administrator dan sebagai manajer masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi administrator dalam pelaksanaannya di bagi dua yaitu
2. Pengambilan keputusan (*decision maker*)
3. Perumusan kebijaksanaan (*policy maker*)

Sebagai manajer, pemimpin harus berperan sebagai :

1. Perencana (*planner*)
2. Organisator (*organizer*)
3. Pengaruh (*director*)
4. Pengawas (*controler*)
5. Penilai (*evaluator*)

G. Isu dalam kepemimpinan

Shared Leadership merupakan proses memengaruhi secara dinamis, interaktif diantara individu dalam kelompok untuk sarannya adalah untuk saling memimpin untuk pencapaian tujuan kelompok dan atau organisasi. Proses memengaruhi sering menyangkut rekan sekerja, memengaruhi dan pada waktu yang lain menyangkut pengaruh hierarkis keatas atau ke bawah. *Shared leadership* ada pula yang menamakan *leaderful organization*. Dari pandangan ini *leadership* adalah prural, jamak. Dia tidak bekerja di luar satu posisi atau peran yang di tetapkan secara formal. Sebaliknya, sebuah tim atau unit kerja dapat mempunyai beberapa pemimpin pada waktu yang sama. Satu anggota mungkin menjadi juara dalam memperkenalkan teknologi baru, sementara seseorang rekan kerja menjaga unit kerja memfokuskan pada indikator kinerja utama.

Shared leadership paling di perlukan ketika orang bekerja sebagai tim, ketika orang terlibat dalam proyek yang kompleks, dan ketika orang melakukan pekerjaan berbasis pengetahuan, pekerjaan memerlukan kontribusi sukarela oleh profesional cerdas dan terampil. *Shared leadership* juga bermanfaat ketika orang bekerja pada tugas atau proyek yang memerlukan saling ketergantungan dan kreativitas.

H. Efektivitas kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Di samping itu, masih banyak faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi, Yang Di maksud kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, dan karakteristik personal lain yang

mengarahkan pada kinerja unggul.¹³

Menurut McShane dan Von Glinow, Kompetensi yang perlu dimiliki pemimpin yang efektif adalah :

1. *Personality*. perhatian pemimpin atas masalah lahiriah tingkat tinggi (ramah, aktif berbicara, suka bergaul, dan tegas) dan kesadaran (berhati-hati, diandalkan, dan disiplin diri).
2. *Self-concept*. Keyakinan diri dan evaluasi diri positif pemimpin tentang keterampilan kepemimpinannya sendiri dan kemampuan untuk mencapai sasaran.
3. *Drive*. Motivasi dari dalam diri pemimpin untuk mengejar tujuan.
4. *Integrity*. Keadaan dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata-kata kedalam perbuatan.
5. *Leadership motivation*. Kebutuhan mensosialisasikan kekuasaan pemimpin untuk menyelesaikan tujuan tim atau organisasi.
6. *Knowledge of the business*. *Tacit dan explicit knowledge* pemimpin tentang lingkungan perusahaan yang memungkinkan pemimpin membuat keputusan intuitif.
7. *Cognitive and practical intelligence*. Kemampuan kognitif pemimpin diatas rata-rata untuk memproses informasi (*cognitive intelligence*) dan kemampuan menyelesaikan masalah dunia nyata dengan menyesuaikan, membentuk, atau menseleksi lingkungan yang sesuai (*practical intelligence*).
8. *Emotional intelligence*. Kemampuan pemimpin memonitor emosinya sendiri atau orang lain, mendiskriminasi di antara mereka, dan menggunakan informasi membimbing pemikiran dan tindakan mereka.

I. Pengertian motivasi

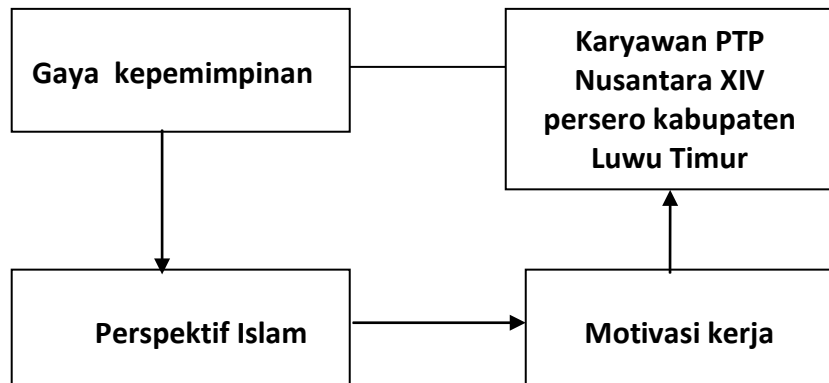
Motivasi adalah dorongan atau arahan perilaku.¹⁴ Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls.¹⁵ Handoko mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Permasalahan yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bertumpu pada masalah motivasi karena motivasi merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

J. Kerangka pikir

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis akan mencoba memberikan gambaran

kerangka pikir yang dapat menghantar dalam pembahasan yang telah ditentukan, Kerangka pikir tersebut disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Bagan kerangka pikir



Dari bagan kerangka pikir diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Dalam seluruh aspek peran gaya kepemimpinan, keberadaan dan kemandirian tercermin pada terpenuhinya sarana dan prasarana sosial dalam perspektif Islam terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur, ditujukan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan melalui dasar keislaman (perspektif Islam) dengan kelembagaan organisasi diperusahaan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PTP Nusantara XIV Persero Kabupaten Luwu Timur dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

A. Desain dan jenis penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dan menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang memakai metode pengamatan, berperan serta, dan wawancara mendalam yang digunakan secara teratur dalam ilmu-ilmu sosial.¹⁶ Penelitian kualitatif juga merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa ucapan kata-kata atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri adapun karakteristik penelitian kualitatif antara lain yaitu :

1. Berlangsung latar yang alamiah.
2. Peneliti sendiri merupakan instrumen atau alat pengumpul data yang utama.
3. Analisis datanya dilakukan secara induktif.¹⁷

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *deskriptif kualitatif* yaitu, suatu pengelolah data yang bersifat uraian, argumentasi, dan pemaparan yang kemudian akan dianalisis. Peneliti ini diharapkan memberikan gambaran melalui kumpulan-kumpulan data yang diperoleh setelah dianalisis, dibuat dan disusun secara sistematis (menyeluruh) dan sistematis yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati yang memiliki validitas baik, baik bersumber dari pustaka (*library*), serta dilakukan dengan uraian dan

analisis yang mendalam dari data yang di peroleh dari lapangan.¹⁸

B. Lokasi penelitian

Adapun lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Perusahaan PTP Nusantara XIV Persero yang beralamat di desa Lagego, kecamatan Burau, kabupaten Luwu Timur. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan objek yang akan dikaji dalam penelitian ini. Selain itu, lokasi tersebut juga mudah dijangkau sehingga nantinya akan memudahkan peneliti melakukan penelitian.

C. Sumber data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diteliti. Yang dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada narasumber penelitian yakni pemimpin atau manajer Perusahaan PTP Nusantara XIV Persero dan karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten luwu timur.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat berhubungan dengan penelitian. Data diperoleh dengan cara:

- a. Pencatatan
- b. Studi Kepustakaan

D. Informan/subjek penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber informasi adalah Pemimpin atau manajer perusahaan PTP Nusantara XIV Persero, Dan Karyawan Perusahaan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. *Field Research*

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

2. *Library Research*

- a. Kutipan langsung
- b. Kutipan tidak langsung

F. Teknik analisis data

Data yang telah diperoleh dan diolah dalam penulisan skripsi ini, akan dianalisis dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Teknik Induktif
2. Teknik Deduktif
3. Teknik Komperatif

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur

Gaya merupakan ringkasan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpin atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar, karena gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi, maka cara termudah untuk mengetahui berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi, situasi yang di hasilkan, atau yang cocok bagi satu gaya tertentu.¹⁹ Sedangkan Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan PTP Nusantara XIV Persero Kabupaten Luwu Timur merupakan gaya kepemimpinan yang berdasarkan aturan-aturan dari perusahaan yang meliputi aturan gaya kepemimpinan yang bersumber dari Serikat Pekerja Buruh dan aturan yang harus dipatuhi yaitu perjanjian kerja bersama (PKB), dimana perjanjian ini merupakan standar nasional yang diberikan oleh perusahaan yang bergelut dibidang perkebunan dan pengolahan sawit, gaya tersebut hampir sama dengan gaya kepemimpinan Birokratis yaitu suatu gaya yang di tandai dengan keterikatan yang terus- menerus kepada aturan-aturan organisasi.²⁰ Menurut pendapat Nasir tentang pemberian gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu timur adalah merupakan keinginan dan kebutuhan para karyawan agar dapat bersemangat dalam bekerja dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemarnpuan perusahaan.²¹ Para karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur mendapatkan motivasi positif, motivasi dari dalam dan motivasi dari luar yang berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, tunjangan cuti, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya, hal ini sesuai dengan pendapat Sutarso Karyawan Teknik Bengkel, yang menyatakan bahwa ciri-ciri orang termotivasi adalah bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa berharga, bekerja keras, sedikit pengawasan, memiliki semangat juang yang tinggi dan disiplin, Pemberian motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.²²

Sedangkan menurut pendapat Alim Kasrullah Karyawan dari teknik bengkel Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan harus mampu mempengaruhi para bawahannya (karyawan) semaksimal mungkin, Untuk itulah seorang pemimpin perusahaan harus mampu memahami dan mengerti apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawannya, Jika keinginan dan kebutuhan para karyawan ini mampu terpenuhi oleh pimpinan sesuai dengan kemarnpuan perusahaan maka dengan itu para karyawannya dalam pencapaian tujuan akan

semakin cepat terlaksana, Karena melihat sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh para karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur yang bekerja sesuai dengan standar, senang bekerja, tidak pesimis dalam menyelesaikan pekerjaannya, hanya membutuhkan sedikit pengawasan dan disiplin.²³

Laporan posisi karyawan menurut umur di PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur

Tabel 4.1 Tabel Menurut Umur

Uraian	Karyawan Organik			Karyawan Non Organik			
	Staf	Pelaksana	Jumlah	Honorer	PKWT	HL.Tetap	Jumlah
< 25 Tahun	0	1	1	0	0	6	6
26-30Tahun	0	40	40	1	0	11	12
31-35Tahun	0	53	53	4	0	22	26
36-40Tahun	0	109	109	4	0	16	20
41-45Tahun	1	119	120	0	0	14	14
46-50Tahun	1	139	140	1	0	11	12
51-55Tahun	23	82	105	0	0	4	4
> 55 Tahun	0	0	0	1	0	12	13
Sub Jumlah	25	543	568	11	0	96	107

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa usia karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur yang terbesar dalam penelitian ini adalah karyawan organik dalam posisi Staf yang berumur antara 41 – 45 tahun 1 orang, 46 – 50 tahun 1 orang, 51 – 55 tahun sekitar 23 orang jadi sub jumlah sekitar 25 orang dan posisi karyawan pelaksana yang berumur antara < 25 Tahun 1 orang, 26 – 30 Tahun 40 orang, 31 – 35 Tahun 53 orang, 36 – 40 Tahun 109, 41 – 45 Tahun 119 orang, 46 – 50 Tahun 139 orang, dan 51 – 55 Tahun 82 orang jadi Sub jumlah sekitar 543 orang, dan jumlah keseluruhan dari karywan Organik sekitar 568 orang. Sedangkan karyawan non organik dalam posisi Honorer yang berumur antara 26 – 30 Tahun 1 orang, 31 – 35 Tahun 4 orang, 36 – 40 Tahun 4 orang, 46 – 50 Tahun 1 orang, >55 tahun 1 orang jadi sub jumlah sekitar 11 orang dan posisi karyawan HL Tetap yang berumur antara < 25 Tahun 6 orang, 26 – 30 Tahun 11 orang, 31 – 35 Tahun 22 orang, 36 – 40 Tahun 16 orang, 41 – 45 Tahun 14 orang, 46 – 50 Tahun 11 orang, 51 – 55 Tahun 4 orang, > 55 Tahun 12 orang jadi Sud jumlah sekitar 96 orang dan jumlah keseluruhan dari karyawan non organik sekitar 107 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur berumur antara 31 – 55 Tahun.²⁴

B. Struktur organisasi PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur

Dalam struktur organisasi kerjanya, bahwa PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur di pimpin oleh seorang manajer yang bernama Ir. Jainal Daud merupakan pejabat pelaksana tertinggi perusahaan tersebut. Tugas utama dari manajer ini adalah mengkoordinasikan, memimpin, dan mengawasi semua kegiatan dalam bidang tanaman,

proses pengelolaan, administrasi, dan pengembangan wilayah perkebunan. manajer bertanggung jawab terhadap direksi Perkebunan Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur yang berkantor pusat di desa Lagego kecamatan Burau kabupaten Luwu Timur. Pada struktur organisasi di tingkat Ka. Dinas Pengolahan terdiri dari satu orang yang bernama Budiman, BA. Serta Asisten Pengelolaan/Teknik Harian terdiri dari tiga orang yang bernama Haryono, Selvinus D.Letto, Syarifuddin L. Asisten IPAL/Lab & Empl yang bernama Markus Piris, Asisten ITT Palopo yang bernama Slamet Sutrisno, Asisten Teknik Reparasi yang terdiri dari dua orang bernama Jasihol Sihonmbing dan P. Marpaung, Asisten teknik Listrik yang bernama Sadri Nur Dallah, Asisten TUK Pabrik yang bernama Leonardo Solang. Ka. TUK dan Umum yang bernama Sulasiono, Asisten Keuangan (phl) yang bernama Masyur, B. Sc, Asisten SDM dan Umum (plh) yang bernama Agus Husain.

Aska Kebun Wilayah Barat yang dikepalai oleh Mashudi Mas'ud, Asisten Afdeling Jalajja I/II (phl) yang bernama Nasarudin Baso, S. Sos. Afdeling Burau Barat yang bernama Ishak Hamid, Afdeling Lewonu yang bernama Andi Mattalatta, Afdeling Burau Timur (phl) yang bernama Masrur A. Bunyamin, Afdeling Kasimbong/Mapp yang bernama Syarifuddin, Afdeling Jalajja III yang bernama Arling dan Afdeling Kappuna (phl) yang bernama Ahmad Sirua, sedangkan Aska kebun Wilayah Timur dikepalai oleh Miran serta Asisten Afdeling Bayondo yang bernama Ida Bagus Sudialitika, Afdeling Tarengge (phl) yang bernama Ahmad Bangung, Afdeling Maleku yang bernama Junaid Akil, Afdeling Margolembo (phl) yang bernama Puryono HS, Afdeling Tomoni Ayub Tanggulangan. Serta ketua Aska Plasma yang bernama Mappa A. Lantara dan Ketua Dinas Teknik yang bernama Dadag Budi Sumbogo yang terdiri dari dua Asisten, Asisten teknik Bengkel yang bernama Harun Ali dan Asisten Teknik Sipil & Empl (phl) yang bernama Agustono. Berdasarkan stuktur organisasi terlihat bagian-bagian tugas yang telah dirancang oleh PT. Perkebunan Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur.

C. Bentuk-bentuk motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kerja kartawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Muchlis. N, bahwa bentuk-bentuk motivasi karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur berupa pemberian motivasi yang merupakan suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan yang berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian tempat tinggal, jaminan kesehatan yang berupa BPJS, dan tunjangan hari raya.²⁵ Menurut Pendapat Abd.Rahman yang berbicara tentang sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di Perusahaan PTP Nusantara XIV Persero

kabupaten Luwu Timur berupa kedisiplinan, hubungan sosial kekeluargaan yang bagus, dan tidak melanggar dari aturan perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja atau tujuan utama dari perusahaan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.²⁶

D. Peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dalam Perspektif Islam.

Peran Gaya kepemimpinan yang berdasarkan perspektif Islam di perusahaan PTP Nusantara XIV Persero Kabupaten Luwu Timur tidak dipergunakan karena sebagian kecil karyawannya memeluk agama yang berbeda (non Muslim) dan sebagian beragama Islam, tetapi menurut pendapat Agus Husain bahwa peran gaya kepemimpinan didalam prespektif Islam itu sendiri dapat dipergunakan sesuai dengan ajaran masing-masing atau sesuai dengan Norma-norma agama yang dapat dipatuhi dengan ketentuan-kentuan yang berlaku didalam perusahaan. Setiap pemimpin akan diminta pertanggung jawaban dari apa yang dipimpinya, manusia yang sudah dewasa diberikan wewenang oleh Allah Swt untuk mengurus dirinya dan mengurus orang lain, terutama yang berada langsung dibawah tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Selanjutnya kepada manusia yang telah mampu menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan petunjuk Alqur'an dan sunnah, itulah yang diberikan kepercayaan oleh Allah swt sebagai pemegang amanah dalam memimpin.

Bahwa bekal yang utama sekali adalah iman yang kuat yang dapat memotivasi diri dan sekaligus mengawasi serta meluruskan jalan kepemimpinan yang sedang dilaksanakan, disamping sumber inspirasi dan sumber aspirasi sekaligus juga sebagai alat kontrol yang ampuh dan andal bagi seorang pemimpin yang bijaksana dan harus memperhatikan beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan Islam adalah sebagai berikut:

1. Setia, pemimpin dan orang yang di pimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
2. Terikat pada tujuan, seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas.
3. Menjunjung tinggi syariat dan akhlak Islam, seorang pemimpin yang baik bilamana ia merasa terikat dengan peraturan Islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah.
4. Memegang teguh amanah, seorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah swt yang disertai oleh tanggung jawab.²⁷

Kepemimpinan bukan suatu yang istimewa, tetapi tanggung jawab, ia bukan fasilitas tetapi pengorbanan, juga bukan untuk berleha-leha tetapi kerja keras, ia juga bukan

kesewenang-wenangan bertindak tetapi kewenangan melayani, Kepemimpinan adalah berbuat dan kepeloporan bertindak misalnya mendirikan Shalat Maksudnya adalah seorang pemimpin mestilah senantiasa baik dari sisi spritualitas, jiwa yang baik yang terlahir dari hubungannya yang baik dengan Allah swt, akan mendorong seorang pemimpin agar tidak lalai dan memanfaatkan jabatannya untuk kepentingan dirinya atau orang-orang yang satu golongan dengannya saja. Mendirikan shalat juga bisa dimaknai bahwa tugas pemimpin adalah membimbing karyawannya supaya mempunyai kesadaran beragama, sehingga mereka memperoleh kebahagiaan tidak hanya didunia tetapi juga diakhirat. Hal ini sesuai dengan pendapat Jamali Karywan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur jika seorang pemimpin harus benar-benar mempertimbangkan dalam mengambil sebuah keputusan dan memberikan arahan kepada karyawannya dalam bekerja serta betul-betul memanfaatkan sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu pemimpin merupakan suatu jembatan yang tidak dapat dipisahkan secara struktural maupun fungsional didalam perusahaan, karena di dalam perusahaan perkebunan ini terdapat hal yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yaitu perjanjian kerja bersama (PKB), apabila karyawan yang melanggar dari aturan tersebut dapat dikenakan teguran dan pemutusan hubungan kerja.²⁸

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang peran gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur dalam perspektif Islam, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa peran gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PTP Nusantara XIV Persero Kabupaten Luwu Timur, namun gaya kepemimpinan yang berdasarkan perspektif Islam di PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur tidak diterapkan karena melihat sebagian karyawannya beragama non muslim dan sebagian beragama Islam, tetapi pimpinan di PTP Nusantara XIV Persero mengatakan bahwa peran gaya kepemimpinan di dalam perspektif Islam itu sendiri dapat di pergunakan apabila karyawannya tersebut semuanya beragama Islam.
2. Dengan perilaku kepemimpinan yang menerapkan kejelasan gaya kepemimpinan yang bersumber dari serikat pekerja atau perjanjian kerja bersama dengan gaya kepemimpinan birokratis yaitu suatu gaya kepemimpinan yang di tandai dengan keterikatan yang terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi, serta penetapan hukuman atau ganjaran yang memuaskan, mempermudah pekerjaan, dan pemberian motivasi berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian *reward*, jaminan kesehatan, tunjangan hari raya serta kepemimpinan yang *supportive* maka hasil kerja karyawan akan dicapai dengan baik.

B. Saran-saran

Berdasarkan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran yang

mungkin dapat bermanfaat untuk mengembangkan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur kedepannya, sebagai berikut;

1. Sistem dan peran gaya kepemimpinan yang ditetapkan di PTP Nusantara XIV Persero di desa Lagego kecamatan Burau kabupaten Luwu Timur sudah tepat dan sesuai dengan keadaan dan situasi yang terbentuk antara seorang pemimpin dan para karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja, namun dalam hal ini sebagai seorang pimpinan harus selalu evaluasi diri agar sistim kepemimpinan yang diterapkan selama ini lebih tepat sasaran kepada karyawan yang beragama muslim dan diharapkan kedepannya akan semakin baik dan semakin memberikan manfaat kepada masyarakat yang lebih luas lagi.
2. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :
 - a. Peningkatan gaji
 - b. Pemberian bonus kepada karyawan (*Reward*)
 - c. Tunjangan kesehatan
 - d. Tunjangan hari raya
3. Kenaikan jabatan serta meningkatkan hubungan baik, kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan sehingga suasana kerja terasa nyaman dan tidak membeda-bedakan antara agama yang lain.
4. Untuk penelitian kedepan, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap peran gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan PTP Nusantara XIV Persero kabupaten Luwu Timur dalam Persfektif Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- A, Kinicki & Kreitner R, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Salembah Empat, 2003)
- Abdurrahman Herdiana Nana, *Manajemen Bisnis Syariah Dan Kewirausahaan*. (Bandung; CV. Pustaka Setia, 2013)
- Alma Buchari. *Kewirausahaan*. (Bandung; Alfabeta. 2011)
- Antomo Anshar, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UD Istana*, (Skripsi Stain Palopo, 2014)
- Departemen Agama RI. Al-Hikmah, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Cet.VI; Bandung: CV Ponegoro, 2008)
- Foeds Mach Mas'ud. *Kewirausahaan*. (Yogyakarta; BPFE. 2011)
- Hasan Mtolhah. *Prospek Islam Dalam Menghadapi Tantanagan Zaman*, (Jakarta : Lantabora Press, 1998)

- Hermi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Palopo*. (Skripsi Stain Palopo,2014)
- Hadi Sutrisno, *Metodologi Penelitian Research*, (Cet.II; Yogyakarta: UGM, 1997)
- Ie Me Tunjungsari Karunia Hetty Slamet Frenky, *Dasar-Dasar Kewirausahaan Teori & Praktik*, (PT.Indeks, Jakarta 2014)
- Jackson, John H & Robert L Matthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Salemba Empat, 2001)
- Kayo pahlawan khattib RB, *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*, (Cet, I; Jakarta: Amzah,2005)
- MBA Handoko Hani T, *Manajemen*. (BPFE; Yogyakarta 2002)
- Moleong J. L, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Karya, 1989)
- SE, Winardi J, Dr. Prof. *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Cet.I; Jakarta Prenada Media, 2004)
- Surachman Winarno, *Desain Teknik Research*, (Bandung: Tarsito 1997)
- Sirait putra dodii, *gaya kepemimpinan dan contoh gaya kepemimpinan honda dan mercedes indonesia*, dalam <http://doputsi.blogspot.co.id/> (Di akses, 26- 07-2016)
- Sule Tisnawati Ernie & Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*,(Jakarta; Kencana, 2005)
- Soekarso, *gaya kepemimpinan*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2010)
- Sugayono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung Alfabeta, 2008)
- Sukmadinata Syaodih Hana, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- Stoner F. James A. *Manajemen Jilid II*. (PT. Prenhallindo: Jakarta, 2000)
- SE, Winardi J.Dr.Prof, *Manajemen Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Kencana, 2004)
- Terry R, George. *Prinsip-prinsip Manajemen*. (Cet.V: Jakarta; PT.Bumi Aksara, 1993)
- Taylor. J Steven & Bogdan Robert, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*. (Surabaya: Usaha Nasional, 1993)
- Veithzal Rivai & Arviyan Arifin, *Islamic Leadership*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009)
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Cet.2. Jakarta; Rajawali Press 2014)
- Wiratmo Masykur, *Pengantar Kewiraswastaan*. (Yogyakarta; BPFE. 2009)