MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN

MAKALAH

*Diseminarkan Pada Mata Kuliah Pengantar Manajemen Program Studi
Perbankan Syariah Semester I Tahun 2021*

Oleh :

Muh. Irwan Arfin
NIM. 90500121031

Dosen Pengajar:

Dra. Hj. Nuraeni Gani. MM

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas makalah yang berjudul Motivasi dan Kepemimpinan ini tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan dari makalah ini adalah untuk memenuhi tugas Dra. Hj. Nuraeni Gani. MM. pada bidang studi Pengantar Manajemen. Selain itu, makalah ini juga bertujuan untuk menambah wawasan tentang Motivasi dan Kepemimpinan dan juga bagi penulis.

Saya mengucapkan terima kasih kepada ibu Dra. Hj. Nuraeni Gani. MM. selaku Dosen bidang studi Pengantar Manajemen yang telah memberikan tugas ini sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan sesuai dengan bidang studi yang saya tekuni.

Saya menyadari, makalah yang saya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan saya nantikan demi kesempurnaan makalah ini.

Bulukumba, 09 Desember 2021

Muh. Irwan Arfin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan.....	4
BAB II PEMBAHASAN.....	3
A. Pengertian Motivasi.....	3
B. Teori-teori Motivasi.....	4
C. Dalil Al-Quran dan Hadist tentang Motivasi.....	8
D. Pengertian Kepemimpinan	10
E. Teori-teori Kepemimpinan	11
F. Dalil Al-Quran dan Hadist tentang Kepemimpinan	14
BAB III PENUTUP.....	16
A. Kesimpulan.....	16
B. Saran	16
DAFTAR PUSTAKA	17

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdapat beberapa sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Perusahaan akan mengadakan sebuah ide gagasan yang ada agar mencapai puncak kejayaannya yang baik sesuai dengan keorganisasian tersebut. Dalam sebuah organisasi adanya motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan atau anggota untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai.

Manajemen diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Manajemen memiliki pengaruh bagi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Sama halnya dengan manajemen, kepemimpinan pun memiliki pengaruh bagi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak. Manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi, sedangkan kepemimpinan muncul jika ada upaya mempengaruhi seorang individu atau kelompok dan berhubungan dengan perubahan.

Kepemimpinan akan berjalan jika ada keputusan yang akan dijalankan, demikian manajemen bahwa manajemen akan dapat mencapai tujuan dijalankan oleh seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan.

Agar rencana yang telah disusun harus berjalan dan nantinya akan tepat sasaran. Oleh karena itu, dalam makalah ini akan dibahas lebih lanjut mengenai pentingnya sebuah motivasi dalam organisasi dan kepemimpinana dalam mnajemen.

B. *Rumusan Masalah*

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apa pengertian motivasi
2. Apa Teori-teori motivasi?
3. Apa saja dalil al-quran dan hadist tentang motivasi?
4. Apa pengertian kepemimpinan?
5. Apa teori-teori kepemimpinan?
6. Apa saja dalil al-quran dan hadist tentang kepemimpinan?

C. *Tujuan*

Berdasarkan latar belakang seperti diatas maka akan timbul beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Memenuhi Tugas Pengantar Manajemen
2. Untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca
3. Untuk mengetahui apa pengertian serta teori motivasi dan kepimpinan

BAB II

PEMBAHASAN

A. *Pengertian Motivasi*

Motivasi berasal dari kata lain *Motive* yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya *to move*. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan atau anggota untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Jadi didalam memberikan motivasi, manajer harus mempengaruhi sikap bawahan agar mereka bersedia untuk menjalankan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan organisasi.¹

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Sudarwan, 2002:2). Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Hakim, 2007:26)

Huitt,W. (2001) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi atau status internal (kadang-kadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau hasrat) yang mengarahkan perilaku seseorang untuk aktif bertindak dalam rangka

¹ Murti Sumarni dan John Soeprihanto, Pengantar Bisnis,(Yogyakarta: Liberty, Cet-5. 2003). Hlm.152

mencapai suatu tujuan. Ditambahkan Gray (Winardi, 2002) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Menurut Handoko (1992: 59), untuk mengetahui kekuatan motivasi belajar siswa, dapat dilihat dari beberapa indicator sebagai berikut:

- a. Kuatnya kemauan untuk berbuat
- b. Jumlah waktu yang disediakan untuk belajar
- c. Kerelaan meninggalkan kewajiban atau tugas yang lain
- d. Ketekunan dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kemauan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Kemauan baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

B. *Teori-teori motivasi*

- a. Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan

terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

b. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- 1) Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik),
- 2) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

c. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X(negatif) dan teori Y(positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer.

- 1) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- 2) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

d. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas

- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
 - 3) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.
- e. Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)
- Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:
- 1) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
 - 2) Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
 - 3) Need for Power (dorongan untuk mengatur).
- f. Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori “ERG)
- Clayton Alderfer mengetengahkan teori motivasi ERG yang didasarkan pada kebutuhan manusia akan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini sedikit berbeda dengan teori maslow. Disini Alfeder mngemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi.
- g. Teori Penetapan Tujuan (goal setting theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- 1) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
- 2) tujuan-tujuan mengatur upaya
- 3) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
- 4) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

C. *Dalil Al-Quran dan Hadist tentang Motivasi*

1. QS. Al-Baqarah: 216

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا
وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ
وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

Yang Artinya: "Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu adalah sesuatu yang kamu benci. boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.

2. QS. Al-Baqarah: 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Yang Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, dan ampunilah kami dan rahmatilah kami. Engkau Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

3. QS. Ar-Ra'd: 11

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِمَّنْ بَيْنَ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
 لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْلًا
 مَرَدَّهُ لَهُ ۖ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Yang Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

D. *Pengertian Kepemimpinan*

Kepemimpinan memegang peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.²

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi.³

Menurut Katz dan Kahn (dalam Watkin, 1992) berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok

² Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (2018)

³ Stephen P. Robbins, Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Application (New Jersey: Prentice-Hall Inc., 8 th edition, 1998), h. 347.

besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Selanjutnya contoh pengertian kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan sebutan pemimpin, seperti dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) bahwa “Leaders are agents of change, persons whose act affect other people more than other people’s acts affect them”, atau pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya.

Adapun contoh pengertian kepemimpinan sebagai perilaku dikemukakan oleh Sweeney dan McFarlin (2002) yakni: “Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating subordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”, yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka teori kepemimpinan pada dasarnya merupakan kajian tentang individu yang memiliki karakteristik fisik, mental, dan kedudukan yang dipandang lebih daripada individu lain dalam suatu kelompok sehingga individu yang bersangkutan dapat mempengaruhi individu lain dalam kelompok tersebut untuk bertindak ke arah pencapaian suatu tujuan.

E. *Teori-teori Kepemimpinan*

1. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang diasosiasikan dengan keberhasilan kepemimpinan. Mengembangkan pada penelitian yang menghubungkan berbagai sifat dengan kriteria sukses tertentu.

Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Dasar dari teori ini adalah asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tidak habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan oleh dimilikinya kemampuan/kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

a) **Inteligensi**

Dalam ulasan 33 studi, Ralph Stogdill menemukan bahwa para pemimpin lebih pintar dari pengikut-pengikutnya.⁴ Satu penemuan yang signifikan adalah adanya perbedaan inteligensi yang ekstrim antara pemimpin dan pengikut yang dapat menimbulkan gangguan. Sebagai contoh, seorang pemimpin dengan IQ yang cukup tinggi berusaha untuk mempengaruhi suatu kelompok yang anggotanya memiliki IQ rata-rata kemungkinan tidak akan mengerti mengapa anggota-anggotanya tidak memahami persoalannya.

b) **Kepribadian**

⁴ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, op. cit. h. 11

Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integritas pribadi, dan percaya diri diasosiasikan dengan kepemimpinan yang efektif.

c) Karakteristik fisik

Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik fisik seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang. Menjadi lebih tinggi dan lebih berat dari rata-rata kelompoknya tentu saja tidak menguntungkan untuk meraih posisi pemimpin.

2. Teori Pribadi-Perilaku

a) Studi dari University of Michigan

Tela kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset dan Survei Universitas Michigan, mempunyai sasaran: melokasi karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui wawancara dengan pemimpin dan pengikutnya, para peneliti mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai job-centered / berorientasi pada pekerjaan dan employee-centered / berorientasi pada karyawan.⁵

b) Studi dari Ohio State University

Di antara beberapa program besar penelitian kepemimpinan yang terbentuk setelah Perang Dunia II, satu yang paling signifikan adalah

⁵ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, op. cit. h. 14-15

penelitian yang dipimpin oleh Fleishman dan rekan-rekannya di Ohio State University (dikutip dari buku Organisasi).⁶ Program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor dari kepemimpinan. Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan, disebut sebagai membentuk struktur dan konsolidasi.

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

F. *Dalil Al-Quran dan Hadist tentang Motivasi*

Berikut ini merupakan Al-Qur'an yang menunjukkan dengan jelas larangan memilih pemimpin Non Muslim bagi wilayah yang mayoritas penduduk Muslim.

1. QS. Ali Imron{3}:28.

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ
ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَاتِلُوا
وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ

Yang Artinya: "Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi WALI pemimpin, teman setia atau pelindung. dengan

⁶ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, op. cit. h. 14-15

meninggalkan orang-orang mukmin, barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari golongan Allah, kecuali kerana (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. dan Allah memperingatkan kamu terhadap diri (siksa)-Nya, dan hanya kepada Allah kamu kembali."

2. QS. An-Nisa'{4}: 144

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ
الْمُؤْمِنِينَ ؕ أُرِيدُونَ أَنْ تَجْعَلُوا لِلّٰهِ عَلَيْكُمْ سُلْطٰنًا مُّبِينًا ﴿١٤٤﴾

Yang Artinya: "Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menadi WALI (pemimpin) dengan meniggalkan orang-orang mukmin, Apakah kami ingin mengadakan alasan yang nyata bagi Allah (untuk menyiksamu).

3. QS. Al-Ma'idah{5}:57.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ اتَّخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ
أُوتُوا الْكِتَابَ مِنْ قَبْلِكُمْ وَالْكَافَّارَ ؕ أَوْلِيَاءَ ؕ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ؕ إِنَّكُمْ مُّؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾

Yang Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) diantara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik) sebagai WALI (pemimpinmu). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman."

BAB III

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak) kepada karyawan atau anggota untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Jadi didalam memberikan motivasi, menejer harus mempengaruhi sikap bawahan agar mereka bersedia untuk menjalankan tugas-tugas yang selaras dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasarannya dan kepemimpinan memiliki fungsi untuk menjalankan berbagai pekerjaan yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Adapun syarat seorang pemimpin yaitu merasa puas dengan selesainya pekerjaan dengan memenuhi kebutuhan kelompoknya. Pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk memutuskan, tindakan apa yang paling baik untuk mencapai tujuan kelompok itu.

B. *Saran*

Demikian makalah ini kami buat sebagaimana mestinya untuk melaksanakan tugas terstruktur. Kami menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan makalah ini. Untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa kami tunggu guna perbaikan makalah ini selanjutnya semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Suprihatin, Siti. "Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa." *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* 3.1 (2015): 73-82.
- Prihartanta, Widayat. "Teori-teori motivasi." *Jurnal Adabiya* 1.83 (2015): 1-14.
- Syarifudin, Encep. "Teori Kepemimpinan." *Al Qalam* 21.102 (2004): 459-477.
- Wibowo, Udik Budi. "Teori Kepemimpinan." *Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta [skripsi].[internet].[diunduh 26 September 2017]. Tersedia pada: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/C20201113>* (2011).
- <https://www.kompas.com/skola/read/2020/11/13/110000769/kepemimpinan-definisi-dan-konsepnya>
- <http://yafitria24.blogspot.com/2017/11/motivasidan-kepemimpinan-disusununtuk.html>