

# Kepemimpinan yang inspiratif: Membangun motivasi karyawan di bank syariah

Irene Hevy Octavia

Program Studi Perbankan Syaria'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: ireneoctaviaa284@gmail.com

## Kata Kunci:

kepemimpinan inspiratif;  
motivasi karyawan; bank  
syariah; pengembangan  
SDM; budaya organisasi

## Keywords:

inspirational leadership;  
employee motivation;  
islamic banking; human  
resource development;  
organizational culture

## ABSTRAK

Kepemimpinan yang inspiratif memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, terutama di sektor perbankan syariah yang mengedepankan nilai-nilai etika dan integritas. Artikel ini membahas bagaimana pemimpin yang mampu menginspirasi dapat memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Melalui pendekatan kualitatif atau pendekatan literatur, artikel ini mengeksplorasi karakteristik pemimpin inspiratif, strategi komunikasi yang efektif, serta praktik pemberian umpan balik dan pengembangan karyawan. Selain itu, artikel ini juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan inspiratif di bank syariah, termasuk hambatan budaya dan keterbatasan sumber daya. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai

syariah dalam praktik kepemimpinan, bank syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Penemuan ini diharapkan memberikan wawasan bagi pemimpin di sektor perbankan syariah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## ABSTRACT

Inspirational leadership plays an important role in increasing employee motivation, especially in the Islamic banking sector which emphasizes ethical values and integrity. This article discusses how inspiring leaders can influence employees' intrinsic and extrinsic motivation, and their impact on organizational performance. Through a qualitative or literature approach, this article explores the characteristics of inspirational leaders, effective communication strategies, and employee feedback and development practices. In addition, this article also identifies the challenges faced in implementing inspirational leadership in Islamic banks, including cultural barriers and resource constraints. By integrating Islamic values into leadership practices, Islamic banks can create a positive and productive work environment. These findings are expected to provide insights for leaders in the Islamic banking sector to improve employee motivation and performance sustainably.

## Pendahuluan

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi, termasuk di sektor perbankan syariah. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya diharapkan untuk mengelola tim dan operasi secara efisien, tetapi juga untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan agar berkontribusi secara optimal. Bank syariah, yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip etika dan nilai-nilai syariah, memerlukan pendekatan kepemimpinan yang selaras dengan tujuan dan visi organisasi.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Motivasi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi tidak hanya akan bekerja lebih keras, tetapi juga lebih loyal dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Di era persaingan yang semakin ketat, penting bagi pemimpin di bank syariah untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka dapat memengaruhi motivasi karyawan. Kepemimpinan inspiratif, yang menekankan pada pengembangan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, menjadi semakin relevan dalam konteks ini.

Dalam artikel ini, akan dibahas karakteristik pemimpin inspiratif, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, serta tantangan dan peluang dalam menerapkan kepemimpinan inspiratif di bank syariah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kepemimpinan dan motivasi, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan di sektor perbankan syariah.

## Pembahasan

Di tengah dinamika dunia perbankan yang semakin kompetitif, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu elemen krusial dalam menentukan kesuksesan organisasi, terutama di sektor perbankan syariah. Bank syariah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga keuangan, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk menjalankan operasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti keadilan, transparansi, dan etika. Dalam konteks ini, pemimpin dituntut untuk tidak hanya mengelola tim dan operasi, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Motivasi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, kreatif, dan berkomitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, penting bagi pemimpin untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan mereka dapat memengaruhi motivasi karyawan. Kepemimpinan inspiratif, yang menekankan hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim, terbukti menjadi pendekatan yang efektif dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen, bank syariah menghadapi berbagai tantangan baru yang memerlukan adaptasi dan inovasi. Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin yang mampu membangun motivasi dan komitmen di antara karyawan akan memiliki keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep kepemimpinan inspiratif dalam membangun motivasi karyawan di bank syariah. Dengan memahami karakteristik dan praktik yang diterapkan oleh pemimpin inspiratif, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan, dengan memahami Teori motivasi yang relevan, Bagaimana kepemimpinan inspiratif memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Praktik Kepemimpinan Inspiratif di Bank Syariah, mengenai Strategi komunikasi yang efektif, Pemberian umpan balik dan pengakuan, Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, Pengembangan

potensi karyawan melalui mentoring dan coaching. Tantangan dan peluang dalam Menerapkan Kepemimpinan Inspiratif.

### **Konsep Kepemimpinan Inspiratif**

Seorang pemimpin yang inspiratif harus memiliki kendali diri yang sempurna dalam segala situasi, sehingga perilakunya, kata-katanya, dan keputusannya atas kebijakan selalu terkontrol dengan baik. Setiap kebijakan yang diambil selalu stabil dan menginspirasi semua orang di lingkungan organisasi tersebut. Hadirnya selalu solusi menjadi atas semua masalah. Kontrol diri sendiri, atau yang juga disebut pengendalian diri, adalah kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri (Abrori, 2018).

### **Definisi Kepemimpinan Inspiratif**

Kepemimpinan (Leadership) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain, yaitu para pengikutnya, sehingga mereka berperilaku sesuai dengan harapan pemimpin tersebut. Dalam konteks ini, sering kali terdapat perbedaan antara kepemimpinan sebagai posisi dan kepemimpinan sebagai proses sosial. Kepemimpinan inspiratif berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Pemimpin yang inspiratif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

### **Karakteristik Pemimpin Inspiratif**

Model kepemimpinan “Inspiring Leadership” berfungsi sebagai teladan, sumber inspirasi, dan panutan dari para tokoh kepemimpinan. Tokoh-tokoh ini telah membangun karakter yang kuat dan mampu menginspirasi serta memotivasi lingkungan mereka untuk berkontribusi secara positif dalam berbagai bidang profesi dan kehidupan masyarakat. Secara umum, inspirasi yang dapat dijadikan contoh meliputi sikap tanpa pamrih, kerja keras, kecerdasan, kejujuran, kesopanan, kreativitas, akuntabilitas, dan transparansi. Sikap kreatif diwujudkan melalui upaya inovasi dan ide-ide cemerlang yang diikuti oleh tindakan nyata, bukan sekadar kata-kata, sehingga menjadi motivasi bagi para bawahan.

### **Hubungan Antara Kepemimpinan Inspiratif dan Motivasi Karyawan**

Tugas seorang pemimpin meliputi mempengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bertindak dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, nilai-nilai inti, dan keyakinan dasar organisasi. Kemampuan untuk menginspirasi adalah kemampuan seseorang untuk memberikan perspektif baru kepada orang lain, yang mungkin juga mendorong mereka untuk melakukan hal-hal baru. Dalam konteks kepemimpinan yang inspiratif, seorang pemimpin menyadari bahwa pekerjaan bukan hanya sekedar cara untuk menghasilkan uang, tetapi juga merupakan sarana untuk menciptakan kebahagiaan dan mengaktualisasikan diri. Oleh karena itu, dalam bekerja, seseorang harus berada pada posisi yang tepat dan bebas dari pengaruh orang lain, terutama jika itu berupa paksaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan**

Tanpa kepemimpinan, suatu organisasi hanya akan menjadi kumpulan manusia yang tidak teratur. Individu dalam organisasi, baik dalam kapasitas pribadi maupun

sebagai anggota kelompok, diharapkan dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi yang juga merupakan bagian dari tujuan pribadi mereka. Kehadiran pemimpin memungkinkan individu dalam organisasi untuk termotivasi dan bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk memotivasi bawahan, yang tercermin dalam motivasi kerja mereka. Seseorang bekerja karena dua kemungkinan: mereka benar-benar terpenggal untuk melakukannya atau karena mereka diwajibkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, termasuk adanya kumpulan kebutuhan yang dimiliki manusia, mulai dari kebutuhan dasar (biologis) hingga kebutuhan yang lebih tinggi (Rodríguez, Velastequí, 2019).

### ***Teori Motivasi yang Relevan***

Teori motivasi telah dibahas oleh berbagai ahli dengan asal usul kebutuhan manusia dan cara pemenuhannya. Salah satu teori yang terkenal adalah teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori ini lebih jelas dalam menjelaskan hubungan antara kebutuhan dan kinerja kerja. Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pemimpin organisasi dalam memotivasi karyawan. Penelitian ini memahami motivasi karyawan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg, yang berlaku pada tingkat mikro, yaitu untuk karyawan di tempat kerja masing-masing.

Menurut Herzberg, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri, terutama dari organisasi tempat mereka bekerja (hanif fadhillah, himmatul kholidah, 2023).

### ***Kepemimpinan Inspiratif Memengaruhi Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik***

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif terhadap Motivasi Intrinsik**

Peningkatan Rasa Makna, pemimpin yang inspiratif dapat membantu karyawan menemukan makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi intrinsik muncul ketika individu merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dan merasakan pencapaian dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Bagus & Satrya, 2015). Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih tekun dan berkomitmen, karena mereka memandang pekerjaan sebagai elemen penting dari identitas mereka.

Stimulasi Kreativitas, pemimpin yang menekankan inovasi dan kreativitas dapat mendorong karyawan untuk berpikir di luar batas yang ada, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Stimulasi intelektual, yang merupakan salah satu aspek dari kepemimpinan transformasional, berperan dalam meningkatkan motivasi ini (Cahyani, 2020).

Pengakuan dan Dukungan, karyawan yang menerima pengakuan atas prestasi mereka dari pemimpin akan merasa lebih dihargai, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Pengakuan ini dapat berupa pujian langsung maupun penghargaan formal.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif terhadap Motivasi Ekstrinsik

Pemberian Reward dan Insentif, pemimpin yang efektif sering kali menerapkan sistem penghargaan untuk memotivasi karyawan. Ini mencakup bonus, promosi, atau insentif materi lainnya. Motivasi ekstrinsik ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar tetap produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja yang Mendukung, Kepemimpinan inspiratif juga menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan berkolaborasi. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada motivasi ekstrinsik karena karyawan merasa lebih puas dengan kondisi kerja mereka (Cahyani, 2020).

Kebijakan Organisasi, kebijakan yang jelas dan adil dalam organisasi, di mana pemimpin terlibat aktif dalam penerapannya, dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan. Kebijakan ini meliputi aspek-aspek seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karir, serta transparansi dalam proses pengambilan Keputusan (Stephanie, 2020).

Kepemimpinan inspiratif memiliki peran penting dalam mempengaruhi kedua jenis motivasi ini. Dengan menggabungkan pendekatan yang meningkatkan motivasi intrinsik melalui pengakuan dan makna pekerjaan, serta kebijakan yang mendukung motivasi ekstrinsik, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **Praktik Kepemimpinan Inspiratif di Bank Syariah**

Praktik kepemimpinan inspiratif di bank syariah menunjukkan bahwa pendekatan yang tekanan partisipasi karyawan, penerapan nilai-nilai Islami, dan aspek spiritual dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi individu, bank syariah dapat mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada prinsip-prinsip syariah.

### **Strategi Komunikasi yang Efektif**

Untuk meningkatkan kualitas dan pelayanan bank, diperlukan strategi komunikasi yang efektif, tidak hanya mengandalkan metode klasik. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan layanan dan informasi yang bernilai kepada masyarakat, terutama kepada nasabah. Strategi tersebut bisa mencakup periklanan melalui media massa maupun elektronik, penyiaran, hubungan masyarakat, sponsoring, promosi, dan pemberian hadiah. Selain itu, strategi juga dapat melibatkan interaksi langsung dengan nasabah melalui kunjungan ke lokasi mereka dan mengadakan kegiatan atau acara yang berarti. Dengan menerapkan strategi yang efektif seperti ini, nasabah akan merasa diperhatikan, diuntungkan, dan akan terus mempercayai bank tersebut sebagai hasil dari tercapainya kepuasan mereka.

Strategi perlu komunikasi dilengkapi dengan perencanaan dan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang menunjukkan arah, tetapi juga harus mencakup taktik operasional yang jelas (Komunikasi et al., n.d.).

### ***Pemberian Umpan Balik dan Pengakuan***

Praktik kepemimpinan inspiratif di bank syariah melalui pemberian umpan balik dan pengakuan yang efektif sangat penting dalam membangun motivasi karyawan. Bank syariah menerapkan sistem umpan balik secara rutin untuk membantu karyawan memahami kinerja mereka.

Evaluasi Kinerja Berkala, pemimpin melakukan evaluasi kinerja secara rutin, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami kekuatan serta area yang perlu ditingkatkan. Ini membantu karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan panduan yang jelas untuk pengembangan diri mereka.

Sesi One-on-One, pertemuan individu antara pemimpin dan karyawan memberikan kesempatan untuk berdiskusi lebih mendalam tentang pencapaian, tantangan, dan aspirasi karir. Hal ini menciptakan ruang bagi karyawan untuk berbagi pandangan dan menerima dukungan langsung dari atasan.

Pengakuan terhadap prestasi karyawan adalah elemen krusial dalam meningkatkan motivasi.

Program Penghargaan, bank syariah sering kali memiliki program untuk mengakui kontribusi luar biasa dari karyawan. Penghargaan ini dapat berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan publik dalam pertemuan perusahaan.

Cerita Sukses Karyawan, memublikasikan kisah sukses karyawan melalui buletin internal atau media sosial bank dapat memberikan motivasi bagi rekan-rekan lainnya serta menunjukkan bahwa prestasi mereka diakui dan dihargai.

Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, bank syariah dapat membangun suasana kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dampaknya tidak hanya akan terlihat pada kinerja individu, namun juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### ***Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung***

Membangun suasana kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Budaya Umpan Balik Positif, mendorong budaya di mana umpan balik positif disampaikan secara terbuka antara rekan kerja dapat memperkuat semangat tim dan meningkatkan kolaborasi.

Pelatihan Pemberian Umpan Balik, melatih pemimpin dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkontribusi positif pada terciptanya komunikasi yang lebih efektif di seluruh organisasi.

### ***Pengembangan Potensi Karyawan Melalui Mentoring dan Coaching***

Program Pelatihan Terstruktur, mengadakan pelatihan bagi para pemimpin agar mereka dapat berperan sebagai pelatih atau mentor yang efektif. Pelatihan ini mencakup teknik komunikasi, keterampilan mendengarkan secara aktif, serta cara memberikan umpan balik yang konstruktif.

Meningkatkan Motivasi, karyawan yang berpartisipasi dalam program coaching dan mentoring merasa lebih termotivasi untuk berkembang. Mereka melihat investasi perusahaan dalam pengembangan diri mereka sebagai indikasi bahwa perusahaan peduli terhadap masa depan karir mereka (Khonsa & Palupi, 2023).

Sesi Rutin, menyusun jadwal rutin untuk sesi coaching dan mentoring guna memastikan karyawan mendapat bantuan berkelanjutan dalam perkembangan kemampuan profesional mereka.

Evaluasi Berkala, melakukan evaluasi secara rutin terhadap kemajuan karyawan dalam program coaching dan mentoring untuk menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu.

### **Tantangan dalam Menerapkan Kepemimpinan Inspiratif**

Mengimplementasikan kepemimpinan yang inspiratif untuk meningkatkan motivasi karyawan di bank syariah dalam menghadapi berbagai tantangan. Berikut adalah analisis mengenai tiga tantangan utama yang dihadapi, yaitu hambatan budaya organisasi, variasi individu dalam merespons kepemimpinan, serta keterbatasan sumber daya dan pelatihan.

#### ***Hambatan Budaya Organisasi***

Norma dan Kebiasaan yang Kuat, budaya kerja yang sudah terbentuk dapat menjadi penghalang bagi perubahan. Jika budaya organisasi tidak mendukung inovasi dan partisipasi, maka upaya pemimpin untuk menginspirasi karyawan bisa terhambat. Misalnya, jika lingkungan kerja lebih banyak tekanan pada hierarki daripada kolaborasi, karyawan mungkin merasa enggan untuk berbagi ide atau memberikan umpan balik.

Resistensi terhadap Perubahan, karyawan mungkin merasa nyaman dengan metode kerja yang sudah ada dan menolak pendekatan baru yang diusulkan oleh pemimpin. Situasi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi jika mereka merasa tidak dilibatkan dalam proses perubahan.

#### ***Perbedaan Individu dalam Respons terhadap Kepemimpinan***

Perbedaan Gaya Belajar dan Komunikasi, karyawan yang memiliki gaya belajar dan komunikasi yang berbeda mungkin tidak merespons dengan baik terhadap metode kepemimpinan tertentu. Misalnya, beberapa karyawan mungkin lebih menyukai pendekatan yang langsung dan tegas, sementara yang lain mungkin lebih menghargai pendekatan yang kolaboratif dan inklusif.

Motivasi yang Berbeda, tidak semua karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi yang sama. Beberapa mungkin lebih didorong oleh insentif finansial, sementara yang lain mungkin menginginkan pengakuan atau kesempatan untuk berkembang secara profesional. Jika pemimpin tidak menyadari perbedaan ini, mereka mungkin gagal dalam merancang strategi motivasi yang efektif.

#### ***Keterbatasan Sumber Daya dan Pelatihan***

Kurangnya pelatihan untuk pemimpin, banyak pemimpin di bank syariah mungkin tidak memiliki pelatihan formal dalam kepemimpinan inspiratif atau manajemen sumber

daya manusia. Tanpa keterampilan tersebut, mereka mungkin menghadapi tantangan dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan dengan cara yang efektif.

Sumber Daya Terbatas untuk Program Pengembangan, bank syariah sering kali beroperasi dengan anggaran yang terbatas, sehingga sulit untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi karyawan. Tanpa adanya investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, potensi mereka tidak akan dapat dioptimalkan.

Menerapkan kepemimpinan inspiratif di bank syariah memerlukan pemahaman yang mendalam tentang tantangan-tantangan ini. Mengatasi hambatan budaya organisasi, memahami perbedaan individu dalam respon terhadap kepemimpinan, serta menyediakan sumber daya dan pelatihan yang memadai adalah langkah-langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan. Dengan strategi yang tepat, bank syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

### **Peluang untuk Meningkatkan Kepemimpinan Inspiratif**

Untuk memperkuat kepemimpinan yang inspiratif dan meningkatkan motivasi karyawan di bank syariah, terdapat sejumlah peluang strategi yang dapat diterapkan.

#### ***Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan***

Pelatihan kepemimpinan merupakan langkah krusial untuk memastikan bahwa para pemimpin di bank syariah memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan. Program pelatihan ini harus mencakup berbagai aspek, seperti tim manajemen, pelayanan pelanggan, dan kepatuhan terhadap prinsip syariah.

Pelatihan untuk pemimpin cabang bank syariah dirancang untuk memperkuat kemampuan manajerial dan pemahaman mengenai syariah, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Pelatihan ini meliputi teknik kepemimpinan, kinerja manajemen, motivasi tim, serta pengelolaan produk dan layanan syariah.

#### ***Membangun Komunitas Belajar di dalam Organisasi***

Membangun komunitas belajar di bank syariah dapat mendorong pertukaran pengetahuan dan pengalaman di antara karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui sesi diskusi rutin, pendampingan program, dan pemanfaatan platform pembelajaran digital.

LPPI (Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia) menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan untuk pemimpin cabang syariah yang bertujuan meningkatkan kompetensi mereka dalam menghadapi tantangan bisnis perbankan yang semakin kompleks. Program ini menekankan pentingnya kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan di antara para pemimpin.

#### ***Mengintegrasikan Nilai-Nilai Syariah dalam Praktik Kepemimpinan***

Mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam praktik kepemimpinan sangatlah penting untuk memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan yang diambil sejalan

dengan prinsip-prinsip syariah. Pemimpin harus menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek operasional.

Pelatihan kepemimpinan yang dilakukan oleh bank syaria'ah tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada penerapan nilai-nilai syariah dalam pengambilan keputusan. Hal ini membantu menciptakan pemimpin yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki integritas yang tinggi.

## Kesimpulan dan Saran

Kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks bank syariah, memainkan peran krusial dalam membangun motivasi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang inspiratif tidak hanya mengelola tim, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan menerapkan nilai-nilai syariah dalam praktik kepemimpinan, serta memahami teori motivasi yang relevan, bank syariah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Namun tantangan seperti hambatan budaya organisasi, perbedaan individu dalam respon terhadap kepemimpinan, dan keterbatasan sumber daya harus diatasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Saran yang disampaikan adalah bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan inspiratif dan motivasi karyawan di bank syariah, penting untuk mengimplementasikan berbagai strategi yang komprehensif. Pertama, program pelatihan kepemimpinan yang menyeluruh diperlukan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan pemahaman tentang prinsip syariah. Selain itu, menciptakan budaya umpan balik positif akan memperkuat kolaborasi dan komunikasi di antara karyawan. Pengembangan program mentoring dan coaching secara rutin juga sangat penting untuk memberikan dukungan berkelanjutan bagi karyawan dalam pengembangan keterampilan mereka.

Selain itu, bank syariah perlu mengubah budaya organisasi yang mungkin menghambat inovasi dan partisipasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inklusif. Terakhir, pemimpin harus peka terhadap perbedaan gaya belajar dan komunikasi di antara karyawan agar dapat menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan individu.

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, bank syariah tidak hanya dapat meningkatkan motivasi karyawan tetapi juga memperkuat kepemimpinan inspiratif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## Daftar Pustaka

- Abrori, H. (2018). Inspiring Leadership Dan Transformasi Kelembagaan. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–22.  
<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/245>
- Bagus, I. G., & Satrya, H. (2015). Kepemimpinan Transformasional. 3(9), 103–111.
- Cahyani, R. R. (2020). *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol. IX. Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, IX(1), 11–20.

- Fadhillah, Hanif., Kholidah, Himmatul., Hijriyah, Hanifiyah Yuliatul. (2023). 7435-26460-1-Pb. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(01), 646–655.
- Khonsa, Z. A., & Palupi, M. (2023). 9. Zanuba Arrasyi Khonsa, Majang Palupi. 3, 7989–8002.
- Komunikasi, S., Syariah, B., & Bsi, I. (n.d.). Dalam meningkatkan pelayanan terhadap. 1, 21–29.
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1–23.
- Stephanie, L. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap Proponsi Jawa Tengah. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 8–23.