

**ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK MUALAMALAT KCP BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Untuk memenuhi Persyaratan guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi SE

Oleh:

RIZKY AFRIANI

NIM. 0503161082



**PRODRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIZKY AFRIANI
NIM : 0503161082
Program studi : (SI) Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Tempat/ Tgl.Lahir : Tanah Merah, 28 februari 1998

Meyakinkan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai** " benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 7 Desember 2020

Yang membuat pernyataan



Rizky Afriani

Nim. 0503161082

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul :

ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADABANK
MUAMALAT KCP BINJAI

Oleh :

RIZKY AFRANI

NIM. 0503161082

Dapat disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 7 Desember 2020

Pembimbing I



Dr. Fauzi Arif Lubis, MA

NIDN. 2024128401

Pembimbing II



Nur Ahmadi Bi Rahmani M.Si

NIDN. 2028129001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Dr. Zuhri M. Nawawi, M.A

NIDN. 2018087601

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “ANALISI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP BINJAI” an. Rizky Afriani, NIM. 0503161082 Program Studi Perbankan Syariah telah di Munaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara pada tanggal 10 Februari 2021. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 10 Februari 2021
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah UIN SU

Ketua

Sekretaris



Dr. Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701



Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I
NIDN. 2026048901

Anggota

1.



Dr. Fauzi Arif Lubis, MA
NIDN. 2024128401

2.



Nur Ahmadi Bi Rahmani M.Si
NIDN. 2028129001

3.



Dr. Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

4.



Muhammad Lathief Ilhamy Nst, M.E.I
NIDN. 2013048403

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIDN. 2007057602

ABSTRAK

RIZKY AFRIANI, NIM : 0503161082, Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai : 2020, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Islam Sumatera Utara. Pembimbing I : Dr. Fauzi Arif Lubis, MA dan Pembimbing II : Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si.

Motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dan motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan. karena adanya kebutuhan seseorang maka timbulah dorongan bekerja pada dirinya. Sehingga menimbulkan motivasi dalam berprestasi. Kemudian motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan agar menarik dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan melihat apa yang menjadi faktor penyebab turunnya produktivitas pada karyawan Bank Muamalat KCP Binjai. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif merupakan penguraian dengan kata – kata hasil penelitian yang diperoleh dari responden melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Dari Tahun 2017 – 2019 terjadi penurunan rating kinerja pada karyawan Bank Muamalat KCP Binjai, tetapi penurunan tersebut bukan penurunan yang drastis. Hanya saja rating karyawan Bank Muamlat KCP Binjai tidak berada pada angka yang diharapkan Perusahaan. Penurunan ini terjadi karena adanya faktor penghambat yaitu tingkat pendidikan yang berbeda – beda , keterampilan yang rendah, dan keahlian yang tidak memadai. Kemudian untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seseorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunannya tercapai. Misalnya dengan pemberian motivasi itu sendiri baik dari internal maupun eksternal, dan dari pemberian bonus, reward, dsb.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan karunia dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KCP BINJAI”**.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (SI) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara dalam bidang Perbankan Syariah . Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih terutama kepada orang tua yang selalu memberi support dan selalu mendoakan penulis. Serta penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Aqwa Naser Daulay, M.Si yang telah membimbing, menasehati serta memberikan pengarahannya demi terselesainya skripsi ini.
4. Bapak Dr. Zuhrial M. Nawawi, M.A, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Tuti Anggraini, M.A, selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Fauzi Arif Lubis, MA, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmadi, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. Nurul Fitriani, Juandi Sitorus, Della Pelita, Nabila Fahma S.E, Rani Maya Sari S.E, Deby Chintya S.E, Dini Amanda Koto S.E, Citra nabila S.E, Raisa Adiasa, Dila Ulfa Pagan, Indah Sofiani Lingga, selaku sahabat seperjuangan yang selalu mensupport dan saling membantu dalam penyusunan skripsi.
10. Dan yang terakhir, buat teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah G kelas angkatan 2016

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis, akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih ada kekeliruan dan kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Demikian skripsi ini disusun dan semoga berguna dan bermamfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Medan, 6 Desember 2020

Penulis

Rizky Afriani

NIM. 0503161082

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... i

DAFTAR TABELiii

DAFTAR GAMBAR.....iv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

E. Batasan Istilah 9

F. Sistematika Penelitian 9

BAB II Kajian Teoritis 11

A. Landasan Teori..... 11

1. Produktivitas..... 11

a. Pengertian Produktivitas 11

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 13

c. Faktor-Faktor yang Menghambat Produktivitas Kerja 15

d. Indikator Produktivitas..... 19

e. Manfaat Produktivitas 20

2. Motivasi..... 21

a. Pengertian Motivasi 21

b. Faktor-Faktor Motivasi 23

c. Tujuan Motivasi 24

d. Manfaat Motivasi 24

e. Indikator Motivasi..... 24

f. Prinsip-Prinsip Motivasi 25

g. Teori-Teori Motivasi.....	26
3. Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.....	28
4. Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.....	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Teoritis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Subjek dan Objek Penelitian	38
D. Sumber Data.....	39
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	40
F. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia	42
2. Visi Dan Misi Bank Muamalat	45
3. Fungsi Dan Tujuan Bank Muamalat Indonesia.....	45
4. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KCP Binjai	47
B. Hasil Wawancara	48
C. Pembahasan Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN DOKUMENTASI	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Binjai	4
Tabel 1.2	Persentasi Pencapaian (<i>Achievement</i>) Target MIG Menjadi Nilai Rating	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Rencana Penelitian	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KCP Binjai.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting untuk mensukseskannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Standford bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menngerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹

Menurut Hasibuan, motivasi sebagai dorongan untuk menggerakkan karyawan agar bisa mewujudkan dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karena motivasi untuk mendukung prilaku manusia agar mampu bekerja lebih giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal.²

Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memeberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 93-94

² Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 141

karyawan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Jadi motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dan motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan, harapan, sasaran, serta tujuan. karena adanya kebutuhan seseorang maka timbulah dorongan bekerja pada dirinya. Sehingga menimbulkan motivasi dalam berprestasi. Kemudian motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan agar menarik dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.³

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Jadi, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.⁴

Salah satu semangat kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan nya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan.

Menurut Schermerhorn bahwa pimpinan atau manejer yang baik adalah mampu menciptakan suatu kondisi setiap orang secara individu atau kelompok dapat bekerja sama dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi

³ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2013), h. 225

⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan Syariah*, (Jakarta: 2015), h. 282

karyawan, bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar kedua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, ada baiknya manajemen meningkatkan standar produktivitas dan performa bawahannya dengan skala yang professional.⁵

Bank Syariah adalah salah satu perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Bank syariah di Indonesia, Regulasi mengenai bank Syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).⁶

PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Akte pendirian PT Bank Muamalat Indonesia ditandatangani pada tanggal 1 November 1991, Hingga September 1991, PT Bank Muamalat Indonesia telah memiliki lebih dari 5 outlet yang terbesar di Jakarta. Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia juga didukung oleh kinerja dari tiap kantor cabang pembantu yang berada pada berbagai daerah. Salah satu kantor cabang pembantu Bank Muamalat Indonesia berada di kota binjai. Keberhasilan Bank Muamalat KCP Binjai akan sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja pada para pegawai secara professional.

Hasil pra penelitian yang dilakukan penulis pada tanggal 22 juni 2020 dilokasi penelitian ditemukan adanya masalah yaitu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang professional, seperti masih adanya pegawai

⁵ Schermerhorn, Jr John R, *Manajemen*, (Jogjakarta : Edisi Ke 5, 2003), h.7

⁶ Andri Soemitra, *Bank Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok : Kencana, 2017), h. 58

yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja, berantaisantai pada saat jam kerja. Hal ini juga penting dalam produktivitas kerja pegawai yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada saat ini juga terjadi penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun berturut-turut (2017-2019) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP Binjai

NO	NAMA	JABATAN	RATING		
			2017	2018	2019
1	Muhammad Muslim	Branch Manager	4.5	4.4	4.3
2	Mhd. Rizki Prawira	Marketing	4.3	4.2	4.2
3	Gisca Ananda Putri	Customer Service	4.3	4.3	4.2
4	Leni Devita Sari	Supervisor	4.2	4	4
5	Hermanto	Asuransi	4	4	3.9
6	Khalifah	Teller	4	4	4
7	Indra Gumanti	Security	4	4	4

Sumber :Dokumen Penilaian Kinerja Karyawan Bank Muamalat KCP

Binjai, data diolah.

Branch manager merupakan pimpinan kantor cabang yang bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi dan pencapaian sales, covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

Marketing, tugas seorang marketing adalah mempromosikan seluruh produk dan jasa yang dimiliki oleh bank baik langsung maupun tidak langsung. Tanpa promosi jangan diharapkan nasabah dapat mengenal bank. Oleh karena itu promosi merupakan sarana yang paling ampuh untuk menarik dan mempertahankan nasabahnya. Salah satu tujuan promosi bank adalah menginformasikan segala jenis produk yang ditawarkan dan berusaha menarik

calon nasabah yang baru. Pencapaian target untuk mencari nasabah baru dan mempertahankan nasabah lama adalah penilaian kinerja dari seorang marketing bank.

Customer service memegang peranan sangat penting. Dalam dunia perbankan tugas utama seorang customer service memberikan pelayanan dan membina hubungan dengan masyarakat. Adanya pelayanan yang baik itu membuat nasabah merasa senang dan dihargai, sehingga nasabah akan kembali lagi dan melanjutkan hubungan bisnis dengan perusahaan tersebut. kemudian akan menceritakan kepuasan dan kebaikan pelayanan yang diperoleh kepada rekan yang lain. Hal ini dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dan penambahan peluang atau kesempatan bagi customer service.

Pada customer service, yang dinilai adalah sikap melayani, penampilan dan skill ditambah cross seling (penjualan silang atau menawarkan produk lain) pada customer service. Untuk skill customer service dibagi tiga kondisi yang dinilai yakni pembukaan rekening, komplain dan tutup rekening. Dalam pembukaan rekening bagaimana kita dapat menjalankan step-stepnya penjelasan pembukaan rekening dan setiap langkah itu dinilai.

Tugas dari Seorang Supervisor salah satunya adalah menumbuhkan jumlah Number Of Account (NOA) dalam hal ini NOA yaitu, pertumbuhan nasabah baru yang didapat dalam kurun waktu satu bulan. Supervisor Funding juga memiliki tanggung jawab untuk mempertahankan nasabah produk penghimpunan dana seperti tabungan dan deposito, untuk itu dibutuhkan strategi yang diterapkan agar nasabah ini tidak pergi atau berpaling ke bank lain. Pelaksanaan strategi yang dilakukan oleh Supervisor Funding dalam mempertahankan nasabah dapat berpengaruh langsung dan menentukan kelanjutan aktifitas ekonomi bank tersebut. Hal tersebut menjadi penilaian kinerja seorang supervisor.

Agen Asuransi adalah menurut pasal 1 ayat 10 UU.NO 2 Thn. 1992 adalah seseorang atau Badan Hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung.⁷ Indikator dari

⁷ Pasal 1 ayat 10 UU.NO 2 Thn. 1992

penilaian kinerja seorang agen asuransi adalah mencapai target untuk mencari nasabah asuransi.

Pada teller, rincian yang dinilai adalah waktu antri, izin ketika menghitung uang, ketelitian pada slip setoran, cara menghitung uang, konfirmasi jumlah uang yang diterima dan waktu transaksi. Karena bank akan makin baik dalam meningkatkan layanannya supaya bisa menciptakan service excellence (memberi nilai tambah dan menciptakan aspek wow).

Satpam yang merupakan dari satuan pengamanan adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi proyek atau badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (physical security) dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa dilingkungan kerjanya. Dalam pelaksanaan tugasnya anggota satpam berperan sebagai : unsur pembantu pimpinan institusi/proyek badan usaha dibidang keamanan dan ketertiban lingkungan kerja, unsur pembantu Kepolisian Negara dibidang penegakan hukum dan waspada keamanan (security minded) dilingkungan kerjanya, mengatur parkir kendaraan nasabah yang baik, memandu nasabah kedalam bank, mengarahkan nasabah untuk mendapatkan informasi tentang produk/brosur/slip transaksi/nomor antrian. Dalam hal pelayanan dilingkungan bank, satpam biasanya membantu nasabah dalam menunjukkan contoh penulisan formulir yang benar, memberikan informasi tentang produk dan pelayanan bank. Hal tersebut menjadi penilaian kinerja seorang security.

Tabel 1.2

Persentase Pencapaian (*Achievement*) target MIG menjadi nilai rating adalah sebagai berikut:

Rating	Pencapaian (Achievement)
5	>130%
4	>110% -130%
3	80% - 110%
2	50% - <80%
1	<50%

Sumber : Data Bank Muamalat KCP Binjai

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan pada Bank muamalat KCP Binjai belum sesuai dengan harapan, karena karyawan masih berada pada rating 4. Kemudian terlihat pada tabel dari tahun 2017-2019 masih ada karyawan yang mengalami penurunan rating. Ini Disebabkan karena penurunan pencapain target oleh karyawan tersebut. Untuk itu diperlukan motivasi pada karyawan bank muamalat kcp binjai dalam meningkatkan pencapaiannya sehingga memberi dampak pada tercapainya rating yang diharapkan oleh perusahaan yaitu berada pada angka/ rating 5

Sesuai dengan pendapat Bambang Kusriyanto, bahwa terdapat 5 bidang peluang yang dapat meningkatkan productivitas, yaitu :

- 1) Seleksi
- 2) Pengendalian tenaga kerja
- 3) Penyempurnaan struktur organisasi
- 4) Pengembangan SDM
- 5) Memelihara serta meningkatkan motivasi kerja.⁸

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, dapat ditarik suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai?
2. Apa faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai?

⁸ Bambang Kussriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993), h. 9

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCP Binjai.
2. Untuk melihat faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diberikan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai seberapa besar motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kinerja pada karyawan .

2. Bagi Bank Muamalat KCP Binjai

Bagi Bank Muamalat KCP Binjai hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada karyawan bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan meningkatkan seberapa besar produktivitas di Bank Muamalat KCP Binjai terkait dengan Analisis Motivasi Kerja karyawan Dalam Upaya meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank tersebut.

3. Bagi Akademisi

Bagi Penelitian ini diharapkan dapat memicu penelitian selanjutnya mengenai analisis motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Binjai. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), jurusan Perbankan Syariah dalam meneliti permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan judul tersebut.

4. Bagi Pustaka

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan suatu tambahan pustaka pada perpustakaan Universitas Islam Negeri (UINSU).

E. Batasan Istilah

Adapun Batasan Istilah dalam Penelitian ini adalah :

1. Motivasi merupakan pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan breaksi bila mana ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk meningkatkan suatu kinerja perusahaan.
2. Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.
3. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

F. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penyusunan proposal skripsi ini membahas beberapa bab yang masing-masing subnya disesuaikan dengan kepentingan untuk memudahkan penulis membatasi ruang lingkup yang akan dibahas agar lebih mudah dipahami. Untuk lebih jelas sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam hal ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, batasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam Bab ini penulis membuat konsep-konsep dasar yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas, pada bab ini akan diuraikan beberapa hal diantaranya pengertian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, teori-teori

motivasi kerja, Indikator Motivasi, pengertian kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pengertian produktivitas, indikator produktivitas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam hal ini akan menguraikan metodologi penelitian, terkait pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian , teknik pengumpulan bahan, dan analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil wawancara dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.¹

Produktivitas kerja merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana bainya SDM dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.²

Dimana dijelaskan dalam ayat AlQur'an surat Al-Insyirah ayat 7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh dalam ibadah kepada Rabbmu.

Ayat tersebut adalah ayat tentang produktivitas. Mengajarkan pada kita tentang manajemen waktu dan prioritas aktivitas. Dalam kehidupan sehari-hari kita tidak bisa hanya mengerjakan satu urusan sampai selesai baru mengerjakan yang lain. Terlalu sayang kapasitas kemampuan kita jika kita seperti itu. Orang yang produktif berbeda dengan orang yang sibuk. Orang yang sibuk dia membuat list-list target/urusan yang banyak. Sedangkan orang yang produktif menyusun prioritas-prioritas, sehingga memudahkan dalam pengerjaan urusan-urusannya. Produktif adalah bagaimana kita mengambil metode-metode efektif dalam

¹ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Mandar Maju, 2002), h. 29

² Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto : IRDH, 2019), h. 249

pemecahan urusan-urusan kita dalam sehari-hari. Dijelaskan dalam ayat AlQur'an surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Isi Kandungan Q.S At-Taubah 105:

- a. Setiap umat islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya).
- b. Umat islam yang mampu (kuat ekonominya) lebih unggul dibandingkan dengan umat islam yang kurang mampu.
- c. Umat islam yang mampu dan beriman, dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat islam lain yang masih lemah dari ancaman kekafiran.
- d. Allah swt akan menampakkan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Dari definisi-definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1) Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “ *Time and Motion Study* “ Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

2) Sumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- a) Gaji yang memadai
- b) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- c) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

b) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, mengadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c) Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif , memotivasi , mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat .

e) Motivasi

Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah , sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, dan keinginan yang berbeda.³

Menurut Hariandja dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia factor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :⁴

- a. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Tunjangan, merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan

Jenis-jenis tunjangan, yaitu:

- a) Time off benefit yang meliputi hari-hari sakit, liburan, cuti, dan alasan lain.
- b) Jaminan terhadap resiko ekonomi

³ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto : IRDH, 2019), h. 250

⁴ Hariandja, M.T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gamedia Widiasarana Indonesia, 2002). h. 245.

- c) Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafetaria, perumahan, bea siswa pendidikan, dan lain-lain.
- d) Tunjangan-tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi, karena gaji merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

c. Faktor-faktor yang Menghambat Turunnya Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

1) Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2) Meningkatnya *Labour Turnover* (perpindahan buruh tinggi)

Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah keperusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

3) Meningkatnya kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung

menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

e) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.⁵

Faktor penghambat produktivitas kerja karyawan antara lain :⁶

1) Tingkat pendidikan dan latihan yang rendah

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan dan latihan juga di pandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain : meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.

2) Keterampilan yang rendah

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

3) Keahlian yang tidak memadai

Dalam suatu proses produksi di perlukan keahlian khusus di bidangnya dan apabila seseorang bekerja tidak dalam lingkup keahliannya, hal tersebut akan menghambat tenaga kerja tersebut dalam menyelesaikan produksi.

⁵ Slamet Saksono, *Administrasi Pegawaiian*, (Yogyakarta : Kanisius, 1997), h. 73

⁶ Juriyah, Dkk. Studylibid.Com. *Faktor-Faktor Penghambat Produktifitas Tenaga*. Universitas Trunojoyo Madura 2013-2014. h. 3.

4) Tingkat upah kerja yang rendah.

Tingkat upah yang pas-pasan ditambah dengan situasi kerja yang membuka kemungkinan munculnya ketidakpuasan kurang memacu semangat pekerja untuk lebih berprestasi. Mereka bekerja sebatas wajar-wajar saja, sekalipun sebagian besar dari mereka (93,2%) menyadari bahwa pekerja yang rajin dan disiplin dapat meraih sukses di masa mendatang.⁷

Jadi upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Maka dari itu perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial harus di tingkatkan, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan kemampuan fisik karyawan. Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan.⁸ Saat seorang pekerja merasa nyaman dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat.

5) Supra sarana

Yang dimaksud disini adalah hubungan antara pengusaha dan karyawan, dimana ini akan mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pengusaha, serta sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang

⁷ Hikam, M.A.S., (ed.). *Studi Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Tenaga Kerja: Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri*. Jakarta: PEP-LIPI. 1996. h. 32.

⁸Setiadi. "Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang". *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*. 2009. h. 24.

tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Secara umum dapat dikemukakan bahwa faktor manajemen sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan social karyawan.

6) Kurangnya motivasi perusahaan terhadap tenaga kerja/karyawan.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.⁹

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Tinggi rendahnya produktifitas kerja seorang buruh atau karyawan (tenaga kerja) sangat di pengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, perilaku atau kemampuan dari tenaga kerja itu sendiri.

⁹Hasibuan Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung : Bina Aksara. ., 2000. h. 203.

d. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memamfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, Ini merupakan usaha lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan nya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampakn pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Selalu berusaha untuk meningkat kan mutu belih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai.
- 6) Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹⁰

e. Manfaat produktivitas

Adapun manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan komitmen organisasi
- 2) Menimbulkan loyalitas kerja dari para karyawan
- 3) Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan prestasi kerja perusahaan.¹¹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Manusia berupaya untuk memenuhi segala keinginannya. Dalam pengertian lain juga, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang berbuat atau bertingkah laku dorongan ini ada pada diri seseorang yang mengerakan guna melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan yang ada pada dirinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku pada hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kekuatan untuk yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h.99-105

¹¹ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.78

karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat dengan baik.¹²

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan bereaksi bila mana ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk meningkatkan suatu kinerja perusahaan.¹³

Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai observasi tingkah laku. Apabila seseorang mempunyai motivasi positif maka ia akan (1) memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi (2) bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada usaha tersebut (3) berusaha terus bekerja sampai tugas terselesaikan.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energy bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-An’am ayat 162-163 yang berbunyi :

لَا شَرِيكَ لَهٗ ۚ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ۗ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: katakanlah, sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagiku, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah).¹⁴

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam ayat AlQur’an surat Al-Jumu’ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : apabila telah diturunkan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak –banyak supaya kamu beruntung.

¹²Hadziq Jauhari, *Membangun motivasi*, (Tangerang: Loka aksara, 2019), hal.1-2

¹³(jurnal), Astuti, *Analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan*, Bandung, 2017, hal.4

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Bandung : Diponegoro, 2010), h. 204

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dibumi harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya¹⁵. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai diantaranya yaitu: ¹⁶

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui adil bawahan pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (pegawai) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan muninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi,

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Diponegoro, 2010) h. 554

¹⁶ Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja dalam Islam*, (Jakarta : Jurnal Motivasi, 2011), h.33

dan sebaiknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah tidak akan memberikan rahmat-Nya.

b. Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi bisa datang dari dua arah, yaitu dari dalam (*inside motivation*) dan dari luar (*outside motivation*). Motivasi dari dalam berupa harapan-harapan dan keinginan-keinginan (*hopes and expectations*) untuk melakukan sesuatu atau menjadi orang tertentu. Motivasi dari dalam muncul karena adanya dorongan psikis (*internally driven*) untuk melakukan sesuatu karena adanya kepuasan yang disebabkan oleh perbuatan itu. Tidak semua orang mendapatkan motivasi dari dalam. Karenanya, motivasi dari luar muncul karena adanya dorongan-dorongan yang diperoleh seseorang dari orang lain baik berupa pergaulan, pendapat, maupun saran, atau lingkungan sekitar.

- 1) Motivasi dari dalam (*internal*) merupakan keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang. Misalnya, seseorang sangat ingin mengembangkan bisnis atau usahanya dan ingin melihatnya maju. Motivasi ini didorong oleh semangat di dalam dirinya yang sudah lama merintis bisnisnya baik sendirian maupun bekerja sama dengan orang lain. Semangat dan minat ini dalam bentuknya yang lain adalah obsesi.
- 2) Motivasi dari luar (*eksternal*) merupakan dorongan yang berasal dari orang lain misalnya berupa imbalan atau hukuman (*reward and punishment*) bagi para pekerja di suatu perusahaan. Jika para pekerja bersedia mencurahkan seluruh daya dan upayanya untuk mengembangkan perusahaan, boleh jadi karena dijanjikan imbalan seperti yang diharapkan misalnya promosi, kenaikan gaji, bonus, atau ia bekerja keras untuk menghindari hukuman misalnya pemotongan gaji.

c. Tujuan motivasi

Ada empat tujuan motivasi, mulai dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah:

- 1) Pertahanan diri, seseorang yang berada dalam keadaan terdesak dan tersudut akan berbuat apa saja untuk melawan. Motif ini yang terkuat.
- 2) Pengakuan, ingin agar dirinya mempunyai arti dan tidak kehilangan identitas serta kebanggaan diri.
- 3) Cinta kasih, dengan cinta kasih kehidupan seseorang menjadi dinamis dan penuh kegembiraan.
- 4) Uang, mendapatkan uang yang banyak. Tujuan ini yang paling rendah tingkatnya.

d. Manfaat motivasi

Motivasi mempunyai manfaat yang cukup banyak diantaranya adalah:

- 1) Untuk meningkat semangat, gairah, dan kedisiplinan kerja
- 2) Memupuk merasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas dan partisipasi.
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan untuk berkembang.
- 4) Meningkatkan produktivitas dan prestasi.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan moral dan kepuasan.
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas, dan lain sebagainya.¹⁷

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

¹⁷ Idri, *hadis ekonomi*, (Jakarta: kencana, 2015), h. 36-38

- 3) kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.¹⁸

f. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara menyatakan bahwa ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, yaitu:¹⁹

- 1) Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

¹⁸ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h. 123

¹⁹ Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset , 2013) , h. 100-101

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memeberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukanya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, hal ini akan memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pemimpin.

g. Teori-Teori Motivasi

Pada tahun 1950-an teori motivasi mulai dikembangkan. Paling tidak terdapat 3 teori yang dikembangkan, yaitu teori hierarki kebutuhan, teori X dan Y (*theoris X and Y*), dan teori dua factor (*two factor theory*).

1) Teori Hierarki kebutuhan maslow

Teori Hierarki kebutuhan Abraham maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki yang terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan psiologis, yaitu kebutuhan seseorang akan makanan,tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan seseorang akan rasa aman dan perlindungan dari kejahatan fisik maupu emosional.
- c. Kebutuhan social, yaitu kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, persahabatan, dan bisa diterima oleh orang lain ditengah-tengah masyarkat (penerimaan)
- d. Kebutuhan untuk dihargai (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan factor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta factor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan seseorang untuk berkembang, pencapaian potensi, cita-cita dan pemenuhan diri (dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan).

Menurut Maslow, kebutuhan manusia memiliki hierarki atau tingkatan. Berdasarkan teori Maslow, manusia pada awalnya akan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan dasar (*basic needs*) selama kebutuhan fisiologis belum terpenuhi, manusia akan kurang memperhatikan jenis kebutuhan lain yang setara lebih tinggi. Kalau seseorang sudah terpenuhi kebutuhannya, maka orang tersebut baru memikirkan kebutuhan akan rasa aman (*safety*), dan seterusnya.

2) Teori Dua faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg. Teori dua faktor sering kali disebut dengan istilah *motivation-hygiene theory*. Terdapat teori dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu:

- a) Faktor Intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) antara lain jenis pekerjaan, keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan prestasi.
- b) Faktor ekstrinsik, yaitu yang timbul dari konteks pekerjaan mereka, seperti adanya pengawasan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan dan lain sebagainya.
- c) Teori X dan Y McGregor

Douglas McGregor terkenal karena mengajukan dua asumsi tentang sifat manusia, yang dikenal dengan teori X dan Y.

Teori X adalah sebuah pandangan negatif yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Sedangkan teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa

karyawan menikmati pekerjaannya, mencari dan menerima tanggung jawab, serta selalu berlatih untuk mengembangkan diri.²⁰

3. Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja

Mengenai penelitian motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian menyertakan beberapa teori pendukung yang memiliki hubungan maupun korelasi dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa teori pendukung hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Larsen dan Mitchell dalam Sedarmayanti mengusulkan beberapa teori antara lain pendekatan kontingensi (*contingency approach*) yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Motivasi sebagai suatu pendorong yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau yg diperbuat karena takut akan sesuatu. Perbuatan atau tindakan termaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran dan lain-lain.
- b. Penelitian menurut David Mc Clelland dalam referensi yang sama menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang dan bersaing. Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan akan prestasi yang rendah cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing.

²⁰ Dian wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), h.148-151.

David Brain dalam bukunya “*The productivity Prescription*” menjelaskan hubungan kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi perusahaan. Pada umumnya seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Peran serta keterlibatan diri tanpa paksaan akan meningkatkan motivasi kerja.²¹

4. Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas karyawan. Dalam pencapaian yang penting dalam produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor dalam produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang penting dalam produktivitas karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/ upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

²¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV Mandar Maju, 2009), h. 65.

Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.²²

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa dengan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dengan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan akan mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini akan terus dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Metode penelitian
1	Putri Rahmadhani Rosa ²³ "Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KC.	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bank sumut syaiah kc medan belum sepenuhnya baik tetapi	Penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan	Variabel yang ingin di teliti adalah motivasi kinerja pada karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif denang metode deskriptif. Pendekatan penelitian

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), h. 198.

²³ Putri Rahmadani Rosa, *Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso*, (Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018).

	<p>Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso”</p>	<p>perusahaan berusaha menjadi yang terbaik agar kinerja atau target yang dicapai juga baik.</p>	<p>penelitian tersebut berlokasi di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso. Sedangkan di penelitian saya bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas dan penelitian saya ini berlokasi di Bank Muamalat KCP. Binjai.</p>	<p>dengan menggambar kan pemikiran, prilaku, dengan persaan setra sikap individu yang telitii dengan variabel lainnya.</p>
--	---	--	--	--

2	Rika Suwito dan Agnita Yolanda ²⁴ “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP. Marelان Medan	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan bank Sumut KCP Marelان dalam menjalankan tugas sudah sesuai dengan standard dan mencapai tujuan.	Penelitian ini berlokasi di Bank Sumut KCP Marelان Medan sedangkan, penelitian saya berlokasi di Bank Muamalat KCP Binjai dan melihat motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.	Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja karyawan	Penelitian ini menggunakan, penelitian deskriptif dengan data kualitatif yaitu suatu metode analisis yang data-datanya dikumpulkan, diklasifikasi kan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif.
3	Siti Khasanah ²⁵ Pengaruh	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi	Dalam penelitian ini menggunakan	Variabel yang diteliti adalah	Penelitian ini menggunakan metode penelitian

²⁴ Rika Suwito dan Agnita Yolanda, *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP. Marelان Medan*, (Medan : LP3I Medan, 2013).

²⁵ Siti Khasanah, *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cirebon*, (Cirebon : Institut Agama Islam Negeri Syeh Nurjati Cirebon, 2013).

	Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia	berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Indonesia	an pendekatan kuantitatif sedangkan, penelitian saya menggunakan pendekatan kualitatif	motivasi kerja karyawan dan penelitian tersebut sama-sama di Bank Muamalat	secara kuantitatif yang menyajikan datanya dalam bentuk angka.
4	Rizka Afrisalia Nitasari ²⁶ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT.	Penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan, dalam penelitian saya menggunakan pendekatan kualitatif	Penelitian ini sama-sama bertujuan untuk melihat pengaruh kinerja karyawan	

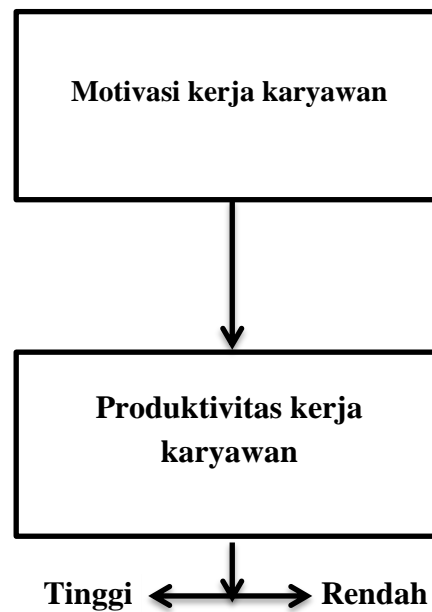
²⁶ Rizka Afrisalia Nitasari, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Cabang Kudus*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2012).

	Bank Central Asia Cabang Kudus				
5.	Mahrawati ²⁷ Analisis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI)	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kerja karyawan seungguhnya baik karena pemberian insentif didasarkan pada motivasi kerja dan tingkat kemampuan	Dalam penelitian ini studi kasus di Bank Bri Cabang Palangka sedangkan penelitian saya di bank Muamalat KCP Binjai dan penelitian ini	Persamaan dalam penelitian ini sama- sama Memberik an motivasi dalam meningkat kan kerja karyawan	Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pengumpul an data dan informasi yang berkaitan dengan

²⁷ Mahrawati, *Analisis Motivasi Ekstrinsik Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia BRI Cabang Palangka Raya*, (Palangka raya : STIE, 2019).

	Cabang Palangka Raya.	pada karyawan.	menugguna kan metode penelitian kuantitatif		penelitian ini.
--	-----------------------------	-------------------	--	--	--------------------

C. Kerangka Teoritis



Gambar 2.1
Kerangka Teoritis

Dalam kerangka teori diatas mencoba menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana motivasi adalah dorongan untuk menggerakkan karyawan agar bisa mewujudkan dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan produktivitas kerja yaitu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Dari penjelasan di atas dapat kita paparkan bahwa motivasi pada diri seseorang sangat diperlukan. Dan motivasi ini timbul atau tertanam pada diri seseorang didasarkan pada keinginan, dorongan, kebutuhan,

harapan, sasaran, serta tujuan. karena adanya kebutuhan seseorang maka timbulah dorongan bekerja pada dirinya. Sehingga menimbulkan motivasi dalam berprestasi. Kemudian motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan agar menarik dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Menurut Pandji Anoraga, tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen, kesempatan berprestasi.²⁸

²⁸ Pandji Anoraga. Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta. 2007. h. 240.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai data lisan atau tertulis, serta menguraikan hasil permasalahan yang ada dilapangan.¹ Menurut bogdan dan taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²

Sementara itu, Penelitian deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.³

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Muamalat KCP Binjai, Jl. Jend. Sudirman No. 207, Kota Binjai.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang terhitung dari bulan April hingga bulan Juli 2020.

¹ Bagong Suyanto dan sutinah, *metode penelitian sosial*, (Jakarta: kencana prenanda media group, 2017). ,h. 109

² Lexy J. Moleong , *Metode penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2000), h. 3

³ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan : FEBI UINSU Press, 2016)., h. 80

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan									
		2/ 2020	3/ 2020	4/ 2020	5/ 2020	6/ 2020	7/ 2020	8/ 2020	9/ 2020	2/ 2021	5/ 2021
1	Pra Riset										
2	Pengajuan judul										
3	Penulisan Proposal										
4	Seminar Proposal										
5	Pelaksanaan Penelitian										
6	Sidang Skripsi										
7	Wisuda										

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan benda atau seseorang tempat melekatnya suatu variabel penelitian.⁴ subjek sebagai sumber data atau sebagai informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Seseorang yang melalui proses enkulturasi memahami terkait variabel penelitian.
- b. Seseorang yang maih terlibat pada kegiatan terkait penelitian yang dilakukan.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), h. 116

- c. Seseorang yang memiliki waktu untuk memberi informasi.⁵

Dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah pihak dari Bank Muamalat yang kompeten yang dapat memberikan informasi terkait variabel penelitian yaitu dari seluruh karyawan Bank Muamalat KCP Binjai.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang ingin diteliti pada sebuah penelitian, yang dapat berupa orang, organisasi, atau barang . objek penelitian ini adalah Bank Muamalat KCP Binjai.

D. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek data darimana data yang dapat diperoleh.⁶ Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data lapangan dan data kepustakaan yang digunakan untuk memperoleh data teoritis yang dibahas. Untuk itu sebagai jenis datanya sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan baik yang dilakukan melalui wawancara langsung, observasi dan alat-alat lainnya. Dalam penelitian ini data primer didapat dari seluruh karyawan
2. Data Sekunder, yaitu sejumlah kepustakaan yang relevan dengan skripsi ini namun sifatnya hanya pendukung. Dalam konteks penilaian kualitatif, hal tersebut bertujuan untuk menjadi acuan definisi bagi konsep-konsep penting, serta penjelasan aspek-aspek yang tercakup dalam fokus pembahasan. Data ini berupa dokumen, atau referensi yang terkait pada penelitian.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 293

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006), h. 129

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Bahan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.⁷

2. Pengamatan (observasi)

Pengamatan (observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian. Pengamatan yang disertai pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diteliti baik dalam situasi buatan di laboratorium atau situasi alamiah, sebenarnya dilapangan. Pengamatan biasanya dilakukan bersamaan dengan teknik pengumpulan data lainnya untuk mengamati keadaan fisik lokasi atau daerah penelitian secara sepintas dengan melakukan pencatatan seperlunya.⁸

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan proses memecahkan suatu masalah dengan mendeskripsikan objek penelitian dengan melihat fakta yang terjadi dilapangan sebagaimana adanya.⁹ dengan kata lain, analisis data ialah

⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 372

⁸ Didin Fatihudin, *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan akuntansi*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2015), h. 119

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2013), h. 8

kegiatan analisis mengkategorika data untuk mendapat pola hubungan, tema, menafsirkan apa yang bermakna, serta menyampaikan atau melaporkanya kepada orang lain yang berminat.¹⁰

1. Reduksi Data

Reduksi data pada tahap ini dilakukan pemilihan antara relavan tidaknya antara data dan tujuan penelitian. Informasi dari lapangan sebagai bahan mentah diringkas, disusun lebih sistematis, serta ditonjolkan pokok-pokok yang penting sehingga lebih mudah dikendalikan.

2. Penyajian Data

Untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklarifikasi dan mengkaji data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan.

3. Penarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data, kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari hubungan, persamaan atau perbedaan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar dalam penelitian tersebut lebih cepat dan obyektif.

¹⁰ Husaini Husman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi penelitian sosial*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 85

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 rabiul tsani 1412 H atau 01 November 1991 diprakarsai oleh majelis ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada syawal 1412 H atau 01 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dan eksponen ikatan Cendikiawan Muslim seindonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan dari masyarakat terbukti dari komitmen pembelian saham perseroan senilai Rp 84 miliar pada penanda tangan akta pendirian perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian Bank Muamalat Indonesia di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan diikuti SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991, tanggal 5 November 1991, diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK. 030/1992. Dan tanggal 1 Mei 1992 PT Bank Muamalat Indonesia memulai operasinya untuk melayani kebutuhan masyarakat melalui jasa-jasanya.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya 2 tahun setelah didirikan Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi perseroan sebagai bank pertama dan bank terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus berkembang dan juga dengan pelayanan yang semakin meningkat.

Pada akhir 90-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak porandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan tergulung oleh kredit macet disegmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis ditahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Kuitas mencapai titik terendah yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalnya, bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic development bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi pada RUPS pada 21 juni 1999 IBD secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan waktu yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam waktu kurun tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota direksi diangkat dari dalam tubuh muamalat, bank muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- a. para pemegang saham, tidak mengandalkan setoran modal tambahan.
- b. tidak memotong KRU Muamalat sedikitpun, serta tidak melakukan PHK satupun terhadap sumber daya insan yang ada dalam hal pemangkasan biaya.
- c. prioritas utama ditahun kepengurusan direksi baru menjadi pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri KRU Muamalat.
- d. Ditahun kedua peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja muamalat menjadi agenda utama
- e. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran bank muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa bank muamalat kearah pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Berdirinya PT Bank Muamalat Indonesia selain berdasarkan pada ketentuan-ketentuan syariat islam, juga didasarkan pada kenyataan sebagai berikut:

- a) Masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah penduduk islam meragukan hukumnya Bunga pada perbankan konvensional.
- b) Meningkatnya pembangunan disektor agama akan meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melaksanakan nilai dai ajaran islam.
- c) Bank konvensional yang ada di Indonesia kurang berperan optimal dalam membantu memerangi kemiskinan, hal ini disebabkan dengan perangkat bunga yang kurang memberi peluang kepada masyarakat menengah untuk mengembangkan usahanya .
- d) Kebijakan pemerintah dibidang ekonomi sangat mendukung bagi properasinya bank tanpa bunga di Indonesia.
- e) Uu No 7 Tahun 1992 pasal 1 ayat 12 memberikan peluang bagi berperasinya bank yang menggunakan sistem bagi hasil.
- f) konsep yang melekat pada bank muamalat Indonesia sebagai alah satu wujud bank islam sejalan dengan kebutuhan dan orientasi pembangunan yang ada di Indonesia.¹

Berdasarkan pemaparan diatas dengan beragam jasa maupun yang harus dikembangkan. Jaringan bank muamalat di tingkat nasional cukup luas, salah satunya kantor cabang pembantu sudah beroperasi dikota Binjai provinsi sumatera utara yang beralamat di Jln. Jendral Sudirman No.207, Kota Binjai, sumatera utara. Didirikanya cabang pembantu binjai ini karena banyaknya masyarakat yang ingin menabung dan membutuhkan dana pinjaman untuk usahanya yang berdasarkan pada prinsip bagi hasil.

¹ Warkum Sumitro, *Asas-Asas Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait*, (Jakarta : Raja Grafindo persada, 2004), h. 84-86

2. Visi dan Misi Bank Muamalat

Adapun visi dan misi Bank Muamalat yaitu :

- a. Visi menjadi bank Syariah utama di Indonesia, dominan dipasar spiritual, dikagumi dipasar rasional.
- b. menjadi role model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.

3. Fungsi dan Tujuan Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat Indonesia mempunyai tugas yaitu memegang fungsi intermediasi. Tujuan intermediasi disini maksudnya Bank Muamalat Indonesia merupakan perantara antara pihak-pihak yang mengalami surplus dana dan pihak yang mengalami *deficit* dana.² Bank muamalat dalam aktivitasnya melaksanakan langsung penyediaan kebutuhan nasabah yang diperlukan dan sesuai dengan aturan muamalah dengan kreditor bagi hasil. Dan tujuan Bank Muamalat Indonesia harus sesuai dengan bermu'amalat menurut ketentuan syariat islam serta situasi di Indonesia, baik dibidang ekonomi , sosial budaya, hukum maupun politik.

Pentingnya penyesuaian tersebut agar kehadiran Bank Muamalat Indonesia yang relatif lebih baru dari pada bank-bank konvensional tidak menimbulkan benturan-benturan, bahkan pertentangan satu sama lain. Sehingga Bank Muamalat Indonesia diharapkan dapat hidup berdampingan dan berkompetisi secara sehat dengan bank-bank yang telah ada dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan nasional.

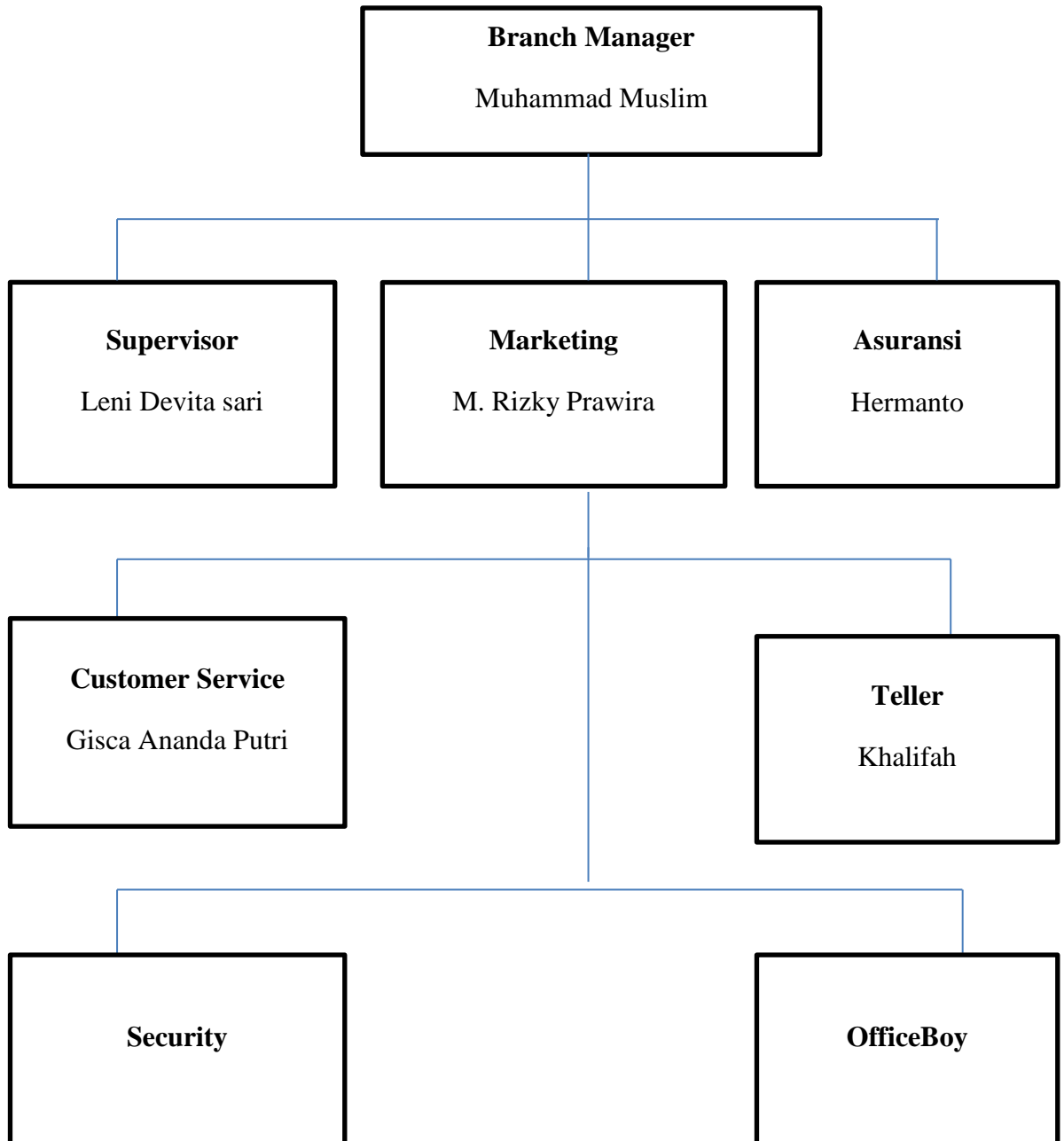
² Tim Penyusun, *Pedoman Operasional Bank Muamalat (POMBO)* , (Jakarta : PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, 1992), h.45

Adapun tujuan umum Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kualitas, kuantitas meningkatkan kesepakatan kerja, meningkatkan penghasilan masyarakat banyak, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional.
- b. Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama bidang ekonomi atau keuangan, yang selama ini masih banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena menganggap bunga bank itu riba
- c. Untuk mengembangkan lembaga bank dan sistem perbankan yang sehat berdasarkan keadilan serta mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga mengalahkan usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan kedaerah-daerah terpencil.
- d. Untuk mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi serta meningkatkan kualitas hidup mereka seperti berperilaku bisnis.³

³ Laporan Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. 2010. Hlm, 40-47 (diakses 12 januari 2015)

4. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KCP Binjai



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat KCP Binjai

B. Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara di Bank Muamalat KCP Binjai dapat dikemukakan hasil temuan data khusus tentang Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat kcp Binjai.

Berikut ini hasil wawancara informan :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCP Binjai?

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seseorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunannya tercapai. Adapun bentuk motivasi yang membuat karyawan termotivasi di Bank Muamalat KCP Binjai sangatlah beragam diantaranya sebagai berikut:

Motivasi kerja di Bank Muamalat KCP Binjai. Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Pada informan pertama kepada bapak Muhammad muslim selaku Pimpinan mengatakan bahwa:

“Motivasi diri saya dalam meningkatkan produktivitas kerja saya ada dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal yang dimana faktor internal seperti motivasi dari keluarga terutama istri, anak-anak yang selalu menyemangati saya dalam bekerja. Dan faktor eksternalnya seperti rekan-rekan kerja yang selalu support dan mendapatkan bonus dari perusahaan seperti uang cuti yang diberikan setara dengan gaji pokok dan kemudian tunjangan THR yang biasa diberikan menjelang hari raya, dan misalnya laba kami meningkat tiap bulanya maka bonus yang kami dapatkan akan bertambah.

Bentuk motivasi kerja di Bank Muamalat KCP Binjai. Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. pada informan kedua kepada buk Gisca Ananda Putri selaku Customer Service mengatakan bahwa:

‘Motivasi kerja saya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCP Binjai ialah Mendapatkan pelatihan melalui training agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta menerapkan evaluasi dengan melakukan diskusi antara sesama karyawan, sehingga pekerjaan saya menjadi lebih terarah, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang baik, kemudian pihak bank Memberikan reward kepada karyawan yang berhasil mencapai target sehingga hal ini sangat memotivasi saya dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja.’

Kemudian wawancara pada informan ke tiga yang lakukan dengan bapak M.Rizki prawira selaku Marketing mengatakan bahwa:

“Motivasi saya dalam meningkatkan produktivitas di Bank Muamalat KCP Binjai ialah: motivasi banyak ada yang dari luar (eksternal) dan dari dalam (internal) salah satu faktor dari luar yaitu dari pimpinan dengan memberikan masukan atau briving setiap paginya agar meningkatkan produktivitas kerja walaupun dalam keadaan situasi yang berbeda-beda. Dan motivasi dari dalam itu seperti dukungan dari keluarga, istri dan teman-teman dekat sangat mendukung dalam bekerja dengan baik serta dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik pula dan memberikan nama bank muamalt yang bagus.”

Kemudian pada informan keempat yang di lakukan kepada buk Leni Devita Sari selaku Supervisor mengatakan bahwa:

“Motivasi saya selaku karyawan di Bank Muamalat dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu adanya suatu penghargaan yang diberikan pihak bank kepada karyawan yang mencapai target, serta fasilitas-fasilitas yang

memadai baik berupa materi maupun non materi yang bisa menunjang kemudahan-kemudahan aktivitas kerja”.

Kemudian wawancara pada informan ke lima yang saya lakukan kepada bapak Hermanto selaku asuransi di Bank Muamalat KCP Binjai bahwa:

“Motivasi saya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan berupa gaji insentif setiap bulan dan tahunnya, tunjangan berupa ibadah haji dan umroh setahun sekali bagi karyawan yang berprestasi dalam produktivitas kerjanya dan tunjangan kesehatan”.

Kemudian pada informan ke enam yang saya wawancarai atas nama bapak khalifah selaku teller di bank Muamalat KCP Binjai yaitu:

“Motivasi saya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu Mendapatkan pelatihan, diskusi antara sesama karyawan. Mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang baik.serta adanya penghargaan yang diberikan pihak bank berupa bentuk pengakuan atas hasil prestasi kerja yang diraih oleh karyawan”.

2. Apa faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai

Pemaparan dari bapak Muhammad muslim sebagai informan pertama selaku pimpinan mengatakan bahwa:

“faktor penghambat dalam produktivitas kerja adalah dari kalangan masyarakat belum banyak mengenal jauh tentang bank muamalat, sehingga bank muamalat ini masih kurang diminati oleh masyarakat. karena bank muamalat belum bisa bersaing secara head to head dengan bank konvensional yang menawarkan service excellent. Dan tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sama sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan berbeda-beda. Faktor penghambat lainnya pada saat adanya pelatihan ada beberapa diantara karyawan tidak

ikut serta. Faktor pendukung dalam produktivitas kerja adalah kemampuan dalam kompetensi yang dimiliki, serta mencapai target sehingga mendapatkan reward dan bonus.

Pemaparan dari buk Gisca Ananda Putri sebagai informan kedua selaku Costumer Service mengatakan bahwa:

“Faktor penghambat ketika saya hanya bekerja sendiri, dan tidak ada sumber daya manusia (karyawan) yang sesuai dengan kebutuhan. Dan faktor penghambat lainnya ketika banyak nasabah yang complain tetapi jaringan tidak mendukung dan berikutnya pada saat masa covid sekarang ini susah mendapatkan nasabah sesuai dengan target yang diberikan atasan. Faktor pendukung nya banyak misalnya diberikan reward, alat transportasi, dan berbagai macam bonus.

Pemaparan dari bapak Rizki Prawira sebagai informan ketiga selaku Marketing mengatakan bahwa:

“faktor penghambatnya saya selaku marketing hanya saya sendiri sehingga saya merasa lebih rumit dalam menyelesaikan berbagai laporan, dan kurangnya join dan bergabung dengan pimpinan dikarenakan pimpinan juga memiliki beberapa kesibukan, dan kemudian kurangnya tenaga kerja karyawan. Dan dalam situasi covid yang sekarang ini membuat saya sulit mencari nasabah karena nasabah susah untuk dijumpai. Faktor pendukung saya selaku marketing adalah motivasi kerja dan keahlian yang kita miliki sehingga kita memperoleh reward yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sifat saling menghargai pendapat dan menghormati antara sesama yang selalu ditanamkan oleh pimpinan kepada kami sebagai karyawan.

Pemaparan dari bu Leni Devita sari sebagai informan keempat selaku Supervisor mengatakan bahwa:

“faktor penghambat yang saya alami faktor internalnya motivasi kerja yang rendah sedangkan faktor eksternal kurangnya penghargaan atasan dan lingkungan kondisi kerja yang tidak nyaman serta persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Faktor pendukungnya ialah salah satunya membantu team mengatasi masalah-masalah penjualan, dan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman, skill komunikasi yang baik serta sifat saling menghargai pendapat dan menghormati antara sesama yang selalu ditanamkan oleh pimpinan kepada kami sebagai karyawan”.

Pemaparan dari sebagai informan kelima kepada bapak Khalifah selaku teller mengatakan bahwa:

“Faktor penghambat adalah selisih tentang uang, ketika berbeda antara uang yg di tabungan dan hasilnya berbeda, pulangnya lama karena banyak nasabah yang harus di layani dengan baik. Faktor penunjangnya Pekerjaannya itu harus diselesaikan dikantor dan tidak membawa pulang kerjaan rumah, banyak teman dan memahami berbagai nasabah dan memiliki banyak relasi yang luas.dan berbagai bentuk event liburan.”

Pemaparan dari bapak Hermanto sebagai informan keenam selaku asuransi mengatakan bahwa:

“faktor penghambat yang saya alami ialah ketiaka nasabah tidak mencapai target, bersaing dengan asuransi lain untuk mendapatkan nasabah, minimnya minat masyarakat dalam memiliki asuransi, asuransi belum dianggap kebutuhan primer, masyarakat lebih memilih investasi dari pada asuransi. Sedangkan faktor penunjangnya ialah ketika nasabah melebihi target maka karyawan asuransi mendapat bonus yang diberikan pihak bank, vasilitas berupa tempat tinggal, transportasi.

3. fasilitas apa saja yang diberikan kepada Bapak/Ibu dalam meningkatkan produktivitas kerja ?

Pemaparan dari bapak Muhammad Muslim sebagai informan pertama selaku pimpinan yang bekerja di Bank Muamalat mengatakan bahwa:

“fasilitas yang diberikan pihak bank kepada saya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu mendapat uang pulsa setiap bulannya dari perusahaan, mendapat transportasi umum berupa mobil yang bekerja sama dengan grab, baik voucher itu sih yang diberikan bank muamalat untuk meningkatkan produktivitas kerja saya, gaji pokok beserta bonusnya, asuransi kesehatan, THR, BPJS Kesehatan dan dana persiapan pensiun.

Pemaparan dari bu Gisca Ananda Putri sebagai informan kedua selaku Customer service mengatakan bahwa:

“fasilitas yang diberikan pihak bank kepada saya dalam meningkatkan produktivitas kerja di Bank Muamalat KCP Binjai asuransi kesehatan, dana persiapan pensiun, BPJS ketenagakerjaan, THR BPJS kesehatan, salary dan bonus lainnya.

Pemaparan dari bapak Rizki Prawira sebagai informan ketiga selaku Marketing mengatakan bahwa:

“saya sebagai marketing fasilitas yang saya dapatkan yaitu saya mendapatkan uang pulsa, pulsa gratis yang didapatkan setiap bulannya yg diberikan dari perusahaan untuk menelpon nasabah terus insentif yang diberikan perusahaan, dan mobil melalui transportasi umum yang bekerjasama dengan grab dan fasilitas lainnya seperti THR, BPJS kesehatan, Tunjangan pensiun dan reward.

Pemaparan dari bu Leni Devita sari sebagai informan keempat selaku Supervisor mengatakan bahwa:

“fasilitas yang diberikan perusahaan kepada saya seperti ruangan yang nyaman, dan fasilitas lainya seperti salary setiap bulanya, uang cuti gaji yang diberikan setara dengan gaji pokok, asuransi kesehatan, THR, BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dana persiapan pensiun.

Pemaparan dari bapak Khalifah selaku teller sebagai informan kelima mengatakan bahwa:

“fasilitasnya tunjangan yang didapatkan teller setiap bulannya tetapi hanya dapat dicairkan 1 tahun sekali, fasilitas lainnya seperti gaji, THR, tunjangan dana pensiun, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, dan asuransi kesehatan.”

Pemaparan dari bapak hermanto selaku asuransi sebagai informan keenam mengatakan bahwa:

“fasilitas yang diberikan ialah memiliki jam kerja yang fleksibel yaitu tidak terikat dengan jam kerja lainnya. Dan mendapatkan bonus-bonus handphone, pulsa dan juga mendapatkan tawaran jalan-jalan keluar negeri tanpa mengeluarkan biaya sepeserpun apabila target penjualan dapat terpenuhi.

4. Apa saja langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai?

Pemaparan dari bapak Muhammad Muslim selaku pimpinan sebagai informan pertama mengatakan bahwa:

“Langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja ialah perbanyak pengetahuan misalnya seperti melakukan komunikasi dengan baik dengan nasabah sehingga nasabah memiliki kepercayaan, dan hal ini memudahkan untuk mendapat nasabah baru. Selain itu harus berusaha membuat suasana hati yang positif karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja, jangan mudah stress, dan pandai mengelola emosi dan yang

terpenting yaitu dimana ada motivasi disitu harus dilakukan aksi (tindakan).

Pemaparan dari buk Giska ananda putri selaku customer service sebagai informan kedua mengatakan bahwa:

“Langkh-langkahnya ialah salah satunya sering menjawab E-learning, mengikuti pelatihan pada *Customer service* agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan menghasilkan nasabah merasa puas dengan pelayanan tersebut, dan juga mengikuti test produk knowledge yaitu agar mengetahui berbagai macam-macam produk baru.”

Pemaparan dari bapak M. Rizky Prawira selaku marketing sebagai informan ketiga mengatakan bahwa:

“Langkah-langkahnya ialah selalu mengatur waktu dengan baik karena sebuah pekerjaan tidak cukup dengan kerja keras melainkan harus kerja dengan cerdas. Selanjutnya jadilah pendengar yang baik bagi setiap nasabh juga merupakan strategi dalam menunjukkan profesionalisme dan tanggung jawab sebagai marketing. Mengikuti pelatihan, kemudia jangan berhemat pada mesin atau peralatan kerja dan yang terpenting memiliki tujuan dan target yang jelas.

Pemaparan dari buk Leni Devita Sari selaku supervisor sebagai informan keempat mengatakan bahwa:

“Langkah-langkahnya ialah visi dan misi perusahaan yang menurut saya sangat sesuai dengan nilai yang saya anut “menegakan pelaksanaan syariah” praktir kerja yang sesuai dangan nilai islam, saling mendukung antar karyawan, tempat kerja yang diberikan perusahaan sangat nyaman, dan mengutamakan kerjaan yang paling penting.”

Pemaparan dari bapak Khalifah selaku teller sebagai informan kelima mengatakan bahwa:

“Langkah-langkahnya setiap bulan mengikuti test produk knowledge agar mengetahui produk-produk baru serta pengaflikasiannya dan sering menjawab elerning.”

Pemaparan dari bapak Hermanto selaku asuransi sebagai informan keenam mengatakan bahwa:

“Langkah-langkah dalam meningkatkan produktivitas kerja ialah Saling berkolaborasi dengan rekan kerja yang dapat membawa pesan positif dan bertanya seputar cara terbaik dalam menghadapi berbagai nasabah yang memiliki karakter yang berbeda-beda. selanjutnya perbanyak pengetahuan seperti melakukan komunikasi dengan baik dengan nasabah sehingga nasabah memiliki kepercayaan, dan hal ini akan memudahkan untuk mendapatkan nasabah baru. Dan harus disiplin dalam membuat jadwal sendiri karena sebagai seorang asuransi tentu memiliki banyak target sehingga harus memiliki jadwal yang khusus dalam mengatur waktu tersendiri kemudian menjadi orang yang teratur sangat penting demi meningkatkan efektivitas kerja.”

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Bank Muamalat KCP Binjai dapat dikemukakan hasil tentang:

1. Motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank muamalat KCP Binjai.

Menurut Hasibuan, motivasi sebagai dorongan untuk menggerakkan karyawan agar bisa mewujudkan dan tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karena motivasi untuk mendukung perilaku manusia agar mampu bekerja lebih giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal.⁴

⁴ Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 141

Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bank Muamalat KCP Binjai dilakukan dengan cara :

1) Pemberian Motivasi baik dari pihak internal ataupun eksternal

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Elbadiansyah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia. Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan, dan keinginan yang berbeda. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal.⁵ Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula.

2) Pemberian bonus, reward, penghargaan, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan berupa Haji dan Umroh

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Hariandja dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan

⁵ Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003.. h. 58.

bahwa gaji dan tunjangan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan dan Tunjangan, merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan.

2. Faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai.

Menurut Elbadiansyah,⁶ ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: bersumber dari pekerjaan, sumber dari karyawan itu sendiri, pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, faktor manajerial, lingkungan kerja, dan motivasi.

Dari penjelasan diatas peneliti ini di fokuskan untuk menelaah pemaparan yang berdasarkan pendapat kreasi peneliti antara lain: terdapat beberapa faktor penghambat lainnya salah satunya dari kalangan masyarakat belum banyak mengenal jauh tentang bank muamalat, sehingga bank muamalat ini masih kurang diminati oleh masyarakat. karena bank muamalat belum bisa bersaing secara head to head dengan bank konvensional yang menawarkan service excellent. Dan tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sama sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan berbeda-beda, serta pada saat adanya pelatihan terdapat beberapa karyawan yang tidak ikut serta dalam hal ini sangat berpengaruh dalam penurunan produktivitas kerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai diantaranya adalah :

⁶Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto : IRDH, 2019), h. 250.

Faktor Penunjang :

- 1) Motivasi, pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya begitupun dengan motivasi dari keluarga atau orang-orang terdekat.⁷
- 2) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- 3) Tunjangan, merupakan imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di perusahaan

Jenis-jenis tunjangan, yaitu:

- a) Time off benefit yang meliputi hari-hari sakit, liburan, cuti, dan alasan lain.
- b) Jaminan terhadap resiko ekonomi
- c) Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kafeteria, perumahan, bea siswa pendidikan, dan lain-lain.
- d) Tunjangan-tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi, karena gaji merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan.⁸

Faktor Penghambat :

- 1) Tingkat pendidikan yang berbeda-beda
 Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan dan latihan juga di

⁷ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto : IRDH, 2019), h. 250.

⁸ Hariandja, M.T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002). h. 245.

pandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.⁹

2) Keterampilan yang rendah

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

3) Keahlian yang tidak memadai

Dalam suatu proses produksi di perlukan keahlian khusus di bidangnya dan apabila seseorang bekerja tidak dalam lingkup keahliannya, hal tersebut akan menghambat tenaga kerja tersebut dalam menyelesaikan produksinya.

⁹Juriyah, Dkk. Studylibid.Com. *Faktor-Faktor Penghambat Produktifitas Tenaga*. Universitas Trunojoyo Madura 2013-2014. h. 3.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Binjai dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seseorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunannya tercapai. Adapun motivasi yang membuat karyawan termotivasi di Bank Muamalat KCP Binjai sangatlah beragam diantaranya :

- a. Pemberian Motivasi baik dari pihak internal ataupun eksternal
Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya.
- b. Pemberian bonus, reward, penghargaan, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan berupa Haji dan Umroh.

2. Faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai. Adapun faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai yaitu Muamalat KCP Binjai diantaranya adalah :

- a. Tingkat pendidikan yang berbeda-beda
Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat

tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.

b. Keterampilan yang rendah

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

c. Keahlian yang tidak memadai

Dalam suatu proses produksi di perlukan keahlian khusus di bidangnya dan apabila seseorang bekerja tidak dalam lingkup keahliannya, hal tersebut akan menghambat tenaga kerja tersebut dalam menyelesaikan produksinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian motivasi sudah baik dilakukan selama ini oleh Bank Muamalat KCP Binjai, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi serta bagi karyawan yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan, saran saya sebagai peneliti, perlu adanya peneguran dari pihak atasan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat serta harapan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai dan mendapat rating tertinggi dari 4 menjadi 5 atau dari sudah baik menjadi sangat baik.
2. Usaha-usaha lain yang dapat dilakukan oleh Bank Muamalat KCP Binjai adalah dengan memperhatikan tingkat peningkatan kinerja karyawan hal ini bisa disikapi dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan dan memberikan tindakan-tindakan sesuai aturan yang berlaku kepada karyawan yang tidak meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Rineka Cipta. 2007.
- Astuti. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Bandung, 2017.
- Arikunto Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka cipta. 2000.
- Dapartemen Agama Refublik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, Bandung :Diponegoro, 2010.
- Elbadiansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purwokerto : IRDH, 2019.
- Fatihudin Didin. *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi*, Manajemen dan Akuntansi, Jakarta : Zifatama Publisher, 2015.
- Hasibuan Malayu P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2005.
- Hariandja, M.T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:. Gramedia Widiasarana Indonesia). 2002.
- Hikam, M.A.S., (ed.). *Studi Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Tenaga Kerja: Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri*. Jakarta: PEP-LIPI. 1996.
- Husman Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Idri. *Hadis Ekonomi*, Jakarta : kencana, 2015.
- Jauhari Hadziq. *Membangun Motivasi*, Tangerang : Loka Aksara, 2019.
- Juriyah, Dkk. *Studylibid.Com. Faktor-Faktor Penghambat Produktifitas Tenaga*. Universitas Trunojoyo Madura 2013-2014.
- Kussriyanto Bambang. *Meningkatkan produktivitas Karyawan*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- Mangkunegara Prabu Anwar. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja rosdakrya, 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset , 2013

- Moleong J Lexy ., *Metode penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2000
- Noor Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta : Kencana, 2013.
- Pasal 1 ayat 10 UU.NO 2 Thn. 1992
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sulawesi Selatan : Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.
- Saksono Slamet, *Administrasi Pegawaiian*, Yogyakarta : Kanisius, 1997
- Schermerhorn. *Manajemen*, Jogjakarta : Andi, 2003.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : CV Mandar Maju, 2009.
- Setiadi. “*Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang*”. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. 2009.
- Soemitra Andri. *Bank Lembaga Keuangan Syariah*, Depok : Kencana, 2017.
- Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Sumitro Warkum. *Asas-Asas Perbankan Islam Dan Lembaga-Lembaga Terkait*, Jakarta : Raja Grafindo persada, 2004
- Siregar Syopian. *Metode penelitian Kualitatif*, Jakarta : PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : Kencana, 2017.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2017.
- Sutinah . *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta :Kencana Prenanda Media Group, 2017.
- Tohardi Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purwokerto : IRDH, 2019.
- Wijayanto Dian, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012.
- Yusuf Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*, Jakarta, 2015.

Yusuf Muri. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan penelitian Gabungan*,
Jakarta : Kencana, 2014.

LAMPIRAN DOKUMENTASI







SURAT RISET

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Memo : 003/BMI-BNJ/XI/2020
Lamp : 1 (satu) lembar

Binjai, 02 november 2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Sekolah tinggi
(UINSU)

Binjai - Sumatera Utara
Perihal : Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.
Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia serta kekuatan kepada kita semua untuk melaksanakan tugas dan kewajiban kita sehari-hari. Amin.

Berdasarkan surat dari Sekolah tinggi Agama Islam (UINSU) B-4719/EB.1/KS.02/010/2020 Tanggal 25 oktober 2020 s/d Selesai, dengan ini kami informasikan bahwa Bank Muamalat Kcp Binjai telah selesai memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian kepada Mahasiswa atas nama di bawah ini.

Nama : Rizky Afriani
No. Pokok/NIM : 0503161082
Program Studi : Perbankan Syariah /IX (Sembilan)
Judul skripsi : *Analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Binjai.*

Demikian surat ini kami sampaikan semoga surat ini dapat di gunakan seperlunya. Atas perhatiannya, kami ucapkan terimakasih


Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG BINJAI


Mhd Dar'i Daek
Sub Branch Manager



Bank Muamalat
KINERJA CERMAT BERKUALITAS


Gisca Ananda Putri
Relationship Manager