

ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU MAGETAN MT HARYONO 01

Musarifah Ikhwana¹, Yulia Anggraini²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: Musarifahikhwana0731@gmail.com¹, anggraini@iainponorogo.ac.id²

Abstract: *There are two methods of motivation including direct motivation and indirect motivation. The application of motivation applied to employees at Bank Syariah Indonesia KCP Magetan MT Haryono 01 has been going well but in terms of employee work productivity in determining marketing targets is very low even within 6 months has decreased. The type of research that researchers use is field research using qualitative approaches. The data collection techniques used by researchers are interviews and observations. The result of this study is the provision of direct motivation in Bank Syariah Indonesi Branch Office Magetan MT Haryono 01 in the awarding of bonuses is appropriate, in terms of the provision of career levels are appropriate, familiarity with pimpinan is appropriate, but in terms of providing training has not been run by the company. Indirect motivation has been well applied by the company. By not being given training to employees, especially the marketing department, it makes employee work unproductive so as to make the target in financing decrease.*

Keywords: *Work Productivity, Employee Motivation, Work Outcomes*

Abstrak: Terdapat dua metode motivasi diantaranya motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*). Penerapan motivasi yang diterapkan terhadap karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Magetan MT Haryono 01 sudah berjalan dengan baik akan tetapi dalam hal produktivitas kerja karyawan dalam menentukan target marketing sangat rendah bahkan dalam kurun waktu 6 bulan mengalami penurunan. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini adalah pemberian motivasi langsung yang ada di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 dalam pemberian bonus sudah sesuai, dalam hal pemberian jenjang karir sudah sesuai, keakraban dengan pimpinan sudah sesuai, tetapi dalam hal pemberian pelatihan belum dijalankan oleh perusahaan. Pemberian motivasi tidak langsung sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Dengan tidak diberikan pelatihan terhadap karyawan khususnya bagian marketing maka membuat kerja karyawan menjadi tidak produktif sehingga membuat target dalam pembiayaan mengalami penurunan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi Karyawan, Hasil Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan suatu komponen penting yang seharusnya dimiliki oleh perusahaan, dimana hal ini harus dioptimalkan perusahaan jika ingin mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Kegiatan perusahaan harus bisa mengoptimalkan semua produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu, semua ini berkaitan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan (Wahyuni, 2019, hlm. 3). Produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki pandangan yaitu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, hari esok, bahkan hari ini (Yusuf, 2015, hlm. 282). Upaya untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan tidak hanya menggunakan dengan cara bekerja keras melainkan bekerja dengan cerdas (Widodo, 2015, hlm. 55).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan waktu singkat dan tepat (Widodo, 2015, hlm. 86). Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan perusahaan untuk menghadapi kompetensi di atas kompetisi merupakan hal yang tidak bisa dibiarkan dengan begitu saja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya pertama, sumber daya manusia seperti halnya direktur, karyawan, hingga security. Kedua, motivasi, motivasi bisa datang dari pimpinan kepada karyawannya. Motivasi juga bisa datang dari antar karyawan, sehingga bisa memberikan dorongan karyawan agar bekerja lebih baik. Ketiga, lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman seperti ruangan yang menggunakan masing-masing AC, kantor yang luas, antar karyawan memiliki hubungan yang baik. Keempat, sarana produksi seperti halnya fasilitas kendaraan yang diberikan kepada karyawan. Kelima, kesehatan berupa jaminan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Produktivitas merupakan keinginan untuk mengoptimalkan kualitas kehidupan disemua bidang.

Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi terwujudnya tujuan dari perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan suatu hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diterapkan dengan begitu tugas yang ditetapkan oleh atasan dapat dijalankan dengan begitu baik oleh karyawan. Dengan begitu karyawan harus mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi, memiliki sikap yang baik serta memiliki kemampuan untuk menarik customer sehingga produktivitas karyawan bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia begitu penting bagi perusahaan karena

perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan seluruh kegiatan perusahaan (Amarsyah, 2020, hlm. 3).

Dalam produktivitas kerja ada unsur-unsur penilaian merupakan kriteria guna menilai suatu produktivitas diantaranya, pertama semangat kerja, unsur ini bisa diartikan sebagai sikap mental karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif lagi. Untuk menilai suatu semangat kerja karyawan bisa dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kedua, dapat dilihat dari cara kerja karyawan apakah dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan bekerja secara efektif dan efisien apa tidak. Ketiga, hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan merupakan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah frekuensi diatas standar yang ditetapkan.

Semua manusia terdapat kemampuan guna berkembang dengan situasi dimana mereka bekerja, dengan begitu dibutuhkan dorongan agar dapat meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan yang mengarah pada pertumbuhan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Nasution, 2014, hlm. 4). Di dalam perusahaan untuk menciptakan produktivitas yang bagus dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi disetiap perusahaan bertujuan guna mendorong semangat kerja para karyawannya supaya dapat bekerja dengan memberikan semua kemampuannya guna terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Motivasi yang diberikan pimpinan akan membuat karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi dan pencapaian secara konsisten. Dengan begitu karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2013, hlm. 93).

Sondang P Siagian mengatakan terdapat indikator dalam motivasi diantaranya, daya pendorong, dimana karyawan memiliki semangat yang timbul dari dirinya sendiri untuk menggerakkan dirinya dalam berperilaku guna mencapai tujuan, tanggung jawab, dimana karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, kewajiban yaitu pekerjaan yang harus dilaksanakan atas semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tujuan suatu pernyataan dimana keadaan yang diinginkan perusahaan agar mencapai targetnya (Siagian, 2018, hlm. 45).

Motivasi yang baik, terdapat manajemen sumber daya manusia yang memiliki metode-metode guna memotivasi karyawannya. Menurut Melayu S.P Hasibuan mengatakan terdapat dua metode motivasi yaitu langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan supaya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kinerja guna memperlancar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga membuat karyawan betah dan bersemangat dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja(Hasibuan, 2016, hlm. 100).

Motivasi kerja yang di terapkan oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 sudah cukup baik. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Fajar selaku Kepala cabang yaitu Bank memberikan motivasi kerja yaitu berupa motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung diantaranya pemberian semangat oleh atasan, pemberian kompensasi, pemberian bonus jika memenuhi target, melakukan kegiatan liburan setiap 6 bulan sekali. Motivasi tidak langsung diantaranya pemberian fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan seperti kantor yang nyaman, kantor yang luas, ruangan yang menggunakan masing-masing AC, dan setiap jabatan memiliki ruangan sendiri.

Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti tentang motivasi yang diberikan kepada karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. Bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer* (OO) menjelaskan, bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik diantaranya pemberian kompensasi kepada karyawan, pemberian bonus kepada karyawan yang memenuhi target, mengadakan liburan kepada karyawan.

Produktivitas kerja karyawan bisa diukur menggunakan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu(Simamora, 2004, hlm. 109). Sedangkan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 dalam hal pencapaian target pencairan pembiayaan bagian marketing dianggap dalam 6 bulan terakhir ini mengalami penurunan dari yang perusahaan targetkan, dimana bank mentarget dalam 1 bulan marketing harus mampu mencairkan sebesar 1,5 Miliar, sehingga dengan adanya penurunan dalam hal pembiayaan itu bisa membuat perusahaan mengalami penurunan dalam hal produktivitas kerja. Berikut tabel dana pencairan selama 6 bulan terakhir di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Tabel 1 Dana Pencairan Selama 6 Bulan Terakhir

| Bulan | Jumlah Pencairan |
|---------------|------------------|
| Oktober 2020 | 980 juta |
| November 2020 | 832 juta |
| Desember 2020 | 777 juta |
| Januari 2021 | 867,8 juta |
| Februari 2021 | 187 juta |
| Maret 2021 | 251 juta |

Sumber: BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pembiayaan selama 6 bulan terakhir tidak dapat mencapai target. Dengan adanya pernyataan tersebut membuat peneliti mengalami keraguan apakah penerapan motivasi yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 untuk menunjang produktivitas kerja sudah sesuai atau tidak. Dengan adanya masalah tersebut tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penerapan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bak Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 serta dampak dari penerapan motivasi terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran menunjukkan suatu pertimbangan input dan output serta dikeluarkan oleh perusahaan dan peranan tenaga kerja menggunakan persatuan waktu. Atau dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja bisa diukur dari efisiensi yang diperlukan karyawan dengan dilihat dari hasil kinerja (Sunyoto, 2012, hlm. 202–203).

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *productivity*. Merupakan gabungan dua kata yaitu produk serta jasa. Sehingga dapat diartikan sebagai kegiatan guna memperoleh sesuatu barang dan jasa yang tinggi dan lebih banyak. Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu berusaha serta mempunyai pandangan sehingga membuat kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari sekarang. Secara teknik produktivitas merupakan perbandingan dari hasil yang dicapainya dan keseluruhan sumber daya yang telah digunakan (Yusuf, 2015, hlm. 282).

Islam mengajarkan bahwa bekerja dapat dinilai sebagai kebaikan, serta kemalasan dinilai seperti keburukan. Berniat untuk bekerja dengan cara benar serta halal dan mendapatkan ridho Allah sebagaimana visi serta misi setiap umat muslim. Konsep produktifitas adalah perbandingan dari output terhadap input. Output yaitu hasil serta tujuan yang telah dicapai seorang karyawan, sedangkan input berupa sumber daya yang telah diperoleh misalnya waktu, manusia, mesin, dan uang. Semakin tinggi tingkat produktivitas semakin banyak hasil yang akan dicapainya. Unsur suatu produktivitas yaitu efisien, efektivitas dan kualitas(Yusuf, 2015, hlm. 286).

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas merupakan hal yang selalu harus diupayakan. Kemajuan serta keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan dengan faktor produktivitas kerja yang besar dari semua karyawan. Dengan adanya produktivitas yang tinggi membuat perusahaan semakin mengalami kemajuan serta dapat berkembang dengan sempurna(Yusuf, 2015).

Produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan kualitas kerja, bukan hanya memperlihatkan hasil kerja. Sebagaimana dikatakan oleh Sedarmayanti, produktivitas seseorang dapat dilihat serta dinilai dari apa yang dikerjakan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya(Sedarmayanti, 2009).

1. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Peningkatan suatu produktivitas kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan, serta mengandung aspek-aspek teknis. Dengan adanya pemahaman mengenai unsur yang meningkatkan produktivitas, yaitu dengan etos kerja yang dipegang teguh karyawan(Sutrisno, 2013, hlm. 105–106). Produktivitas yang tinggi diperlukan adanya upaya dan usaha yang mempengaruhi semangat karyawan. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja diantaranya:

a. Perbaikan dengan cara terus-menerus

Perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus merupakan suatu keinginan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pandangan ini penting suatu karyawan supaya memperbaiki diri maupun etos serta sikap dalam bekerja. Edy Sutrisno berpendapat bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai perilaku kehidupan, karyawan diterima serta diakui sebagai kebiasaan yang wajar dan bersifat mengikat(Sutrisno, 2013, hlm. 107). Dengan adanya kemajuan teknologi menuntut seseorang guna lebih menambah pengetahuan

sehingga etos kerja memerlukan perbaikan secara terus menerus walaupun berkala.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Suatu upaya dalam meningkatkan kualitas perusahaan juga dapat dilihat dari produktivitas kerja. Dimana perbaikan secara terus-menerus dapat melalui peningkatan kualitas hasil pekerjaan. Mutu disini berkaitan dengan segala hal, baik kualitas ataupun kuantitas dengan apa yang dihasilkan perusahaan atau instansi. Peningkatan mutu pun dilakukan dengan segala aspek, terutama dengan sumber daya manusia(Sutrisno, 2013, hlm. 108).

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Cara peningkatan produktivitas kerja paling strategis yaitu dengan memberdayakan sumber daya manusia yang berada di perusahaan atau instansi. Dimana perusahaan dalam menggerakkan manajemen membutuhkan sumber daya manusia. Pada dasarnya memberdayakan sumber daya manusia adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia dengan melalui pelatihan maupun pendidikan pegawai supaya menunjang kemampuan yang dimiliki karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja dengan cara menggunakan empat pendekatan yang dapat digunakan diantaranya:

- a. Meningkatkan keluaran dan mempertahankan pemasukan.
- b. Pengeluaran tetap, tetapi menurunkan pemasukan.
- c. Keluaran semakin besar, pemasukan semakin kecil.
- d. Keluaran turun, pemasukan semakin turun lebih besar.

2. Indikator Produktivitas Kerja

- a. Kuantitas kerja, yaitu hasil yang dapat diperoleh karyawan dengan jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.
- b. Kualitas kerja, merupakan hasil yang berkaitan dengan kualitas produk yang diperoleh karyawan hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan diawal sebelum batas waktu yang ditentukan dapat dilihat dari hasil output. Ketepatan waktu diukur menggunakan pandangan karyawan terhadap

kegiatan yang dipersiapkan diawal waktu hingga menjadi output(Simamora, 2004, hlm. 110).

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan yang mendasari suatu pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan seseorang dapat diukur dari daya pikir, pengetahuan ilmu dan banyaknya wawasan yang dimiliki seseorang.

b. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan yaitu merupakan kemampuan serta penguasaan mengenai bidang tertentu yang sifatnya mengarah ke karya. Keterampilan seseorang didapatkan dari berlatih dan juga belajar. Keterampilan yang dimiliki seorang karyawan salah satunya mampu mengoperasikan komputer.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan dapat terbentuk dari seberapa jumlah kompetensi yang dimiliki sebagai seorang karyawan. Pengetahuan serta keterampilan salah satu bentuk pendukung adanya suatu kemampuan. Dengan begitu jika seorang karyawan mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan akan mempunyai kemampuan yang tinggi juga sehingga bisa mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

d. Sikap (*Attitude*) dan Perilaku (*Behaviors*)

Sikap dan perilaku berhubungan sangat kuat. Sikap yaitu kebiasaan yang dimiliki seseorang dari lahir dan sudah terpolakan. Jika sikap yang dimiliki seseorang bernilai positive maka dalam menjalankan pekerjaan akan bernilai positive juga. Dengan demikian perilaku seseorang dapat dinilai dari sikap yang dimiliki didalam diri karyawan dengan begitu bisa mendukung kerja yang efektif(Yusuf, 2015, hlm. 283–284).

Motivasi

Motivasi biasa disamakan dengan dorongan. Dorongan tersebut merupakan suatu gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut yaitu *driving force* dengan menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan serta perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan supaya dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan suatu

perusahaan(Mariani & Sariyathi, 2017, hlm. 45). Dalam melaksanakan motivasi baik, manajemen sumber daya manusia mempunyai metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Malayu S.P Hasibuan menyampaikan pendapatnya tentang metode motivasi diantaranya:

- a. Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, motivasi ini sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja dan kelancaran tugas. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk memberikan semangat seorang karyawan, sehingga produktifitas kerja dapat mengalami peningkatan(Hasibuan, 2016, hlm. 100).

1. Ciri-Ciri Motivasi

- a. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha supaya tercapainya tujuan yang dipilih perusahaan. Artinya, di dalam tujuan perusahaan telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para karyawan.
- c. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan. Dengan demikian, motivasi merupakan kesiapan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah internal seseorang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, sesuatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang(Sutrisno, 2013, hlm. 115–116).

2. Tujuan Motivasi

Saydam mengemukakan pendapat tentang tujuan motivasi diantaranya

- a. Mengubah perilaku karyawan seperti keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah serta semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Kadarisman, 2012, hlm. 291–292).

3. Jenis-Jenis Motivasi

a. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan serta memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan memberikan motivasi positif membuat semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

b. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan semakin meningkat, karena takut mendapat hukuman.

METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia (Moleong, 2018, hlm. 17).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan peneliti adalah data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2018, hlm. 3). Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti tertarik dengan sebuah fenomena di lapangan yaitu meneliti tentang bagaimana penerapan motivasi dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh penulis secara langsung dari objek penelitian atau tempat yang diteliti. Data yang diperoleh penulis merupakan data dari hasil wawancara mengenai rumusan masalah tentang

analisis motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. Wawancara yang dilakukan penulis yaitu dengan bapak Fajar selaku *Branch Manager*, bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer* (OO), bapak Moh. Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Micro (KWM), serta bapak Alfian selaku Pelaksana Marketing Micro (PMM), bapak Ervin selaku Pelaksana Marketing Micro (PMM).

Data sekunder merupakan data yang diperoleh penulis secara langsung dari penelitian mengenai informasi tentang Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 secara keseluruhan berupa visi misi, berdirinya, tujuan, dll.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti agar mendapatkan data dalam suatu penelitian guna diteliti. Pengumpulan data diperoleh dari hasil observasi dan wawancara (Sugiyono, 2010, hlm. 225). Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan juga observasi.

Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur, ini bertujuan untuk mendapatkan informasi komplek dan sebagian berisi pendapat, sikap dan pengalaman pribadi (Sugiyono, 2010, hlm. 233). Wawancara diawali dengan pembicaraan mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu penerapan motivasi terhadap karyawan. Hasil tersebut dapat digunakan penulis sebagai sumber data dalam penelitian ini. Penulis melakukan wawancara dengan bapak Fajar selaku *Branch Manager*, bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer* (OO), bapak Moh. Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Micro (KWM), serta bapak Alfian selaku Pelaksana Marketing Micro (PMM), bapak Ervin selaku Pelaksana Marketing Micro (PMM).

Peneliti memilih menggunakan observasi *nonparticipan*, dimana peneliti tidak ikut kedalam kehidupan orang yang akan diteliti, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat. *Observer* bertindak sebagai penonton tanpa ikut terjun kelapangan. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan menganalisis data yang sudah ada dilembaga perbankan. Peneliti bisa menentukan informan yang akan diteliti sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan suatu penelitian. Dalam observasi dilakukan oleh penulis sendiri dimana penulis mendatangi kantor Bank Syariah Indonesia KCP Magetan MT Haryono 01.

Teknik Pengolahan Data

Kegiatan pertama setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjajakan secara umum terhadap situasi atau objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian penelitian akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi (Sugiyono, 2010, hlm. 134). Dalam pengumpulan data penulis melakukan wawancara dengan sebagian karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia mengenai pemberian motivasi terhadap karyawan.

Reduksi data oleh peneliti dilakukan dengan cara memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, serta mentransformasikan data mentah yang diperoleh dalam penulisan catatan lapangan. Data yang diperoleh peneliti yaitu tentang pemberian kompensasi terhadap karyawan, kenaikan jenjang karir, pemberian bonus dan pemberian fasilitas-fasilitas yang di berikan perusahaan terhadap karyawannya.

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, peneliti menggunakan teks yang bersifat narasi yang didasarkan pada pokok-pokok yang terdapat dalam reduksi data dan disajikan dengan menggunakan kalimat dan bahasa peneliti yang merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis sehingga mudah dipahami.

Penarikan kesimpulan penelitian dilakukan dengan menggunakan teori yang berkaitan dengan penelitian yakni teori produktivitas dan motivasi. Selain menggunakan teori, peneliti juga dibantu oleh dosen pembimbing untuk melakukan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994, hlm. 102).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data ini bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh (Sugiyono, 2010, hlm. 234).

Dalam penelitian ini, alur yang dapat digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan penalaran induktif. Penalaran induktif adalah penalaran berdasarkan beberapa kasus dan contoh-contoh yang teramati. Dengan begitu dalam penelitian ini

peneliti akan memaparkan data terlebih dahulu kemudian memaparkan teori dan melakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawannya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Guna mengetahui motivasi langsung yang di berikan oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Doni Ananda Selaku *Operation Officer* di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 mengenai pemberian bonus kepada karyawan sebagai berikut, “Untuk motivasi yang bank berikan kepada karyawannya, biasanya berupa bonus, gaji, tunjangan. Untuk bagian marketing biasanya mendapatkan bonus dari target pencairan pembiayaan sebesar 20% apabila target terpenuhi, dan untuk bonus lain biasanya kita memberikan tunjangan di hari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi secara 4 bulan berturut- turut, perusahaan mengadakan liburan setiap 6 bulan sekali”.

Hal demikian serupa dengan penjelasan dari Bapak Moh Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Mikro di BSI KCP Magetan MT Haryono 01. “Untuk bonus sebenarnya kita mendapatkan bonus yang cukup besar yaitu sebesar 20% dari pencairan pembiayaan. Selain itu kita juga mendapatkan bonus lain seperti tunjangan hari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut, gaji selalu diberikan tepat waktu tidak pernah molor”.

Motivasi yang diberikan dalam hal pemberian bonus, kenaikan jenjang karir, pemberian kompensasi, sudah diterapkan oleh perusahaan dengan baik dan selama ini sudah berjalan dengan bagus, tetapi dalam pemberian pelatihan kerja belum di terapkan oleh perusahaan. Dengan belum adanya pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan itu salah satu faktor yang membuat produktivitas kerja karyawan menurun, padahal dalam pemberian pelatihan kerja terhadap karyawan bisa membuat kerja karyawan semakin baik dalam pekerjaannya. Sedangkan dalam pemberian motivasi tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan seperti halnya dalam pemberian ruangan yang nyaman, halaman parkir yang luas, ruang kantor ber-AC, setiap jabatan memiliki ruangan sendiri-sendiri.

Dampak dari Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Dampak dari pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan seperti halnya yang dikatakan oleh Bapak Moh. Erfan Hadi selaku Kepala Warung Mikro sebagai berikut, “Motivasi sangat penting, dengan adanya pemberian motivasi itu bisa menambah semangat kerja karyawan, apalagi kalau pimpinan memeberikan semangat dan juga dorongan itu tambah membuat semangat lagi dalam melakukan pekerjaan. Beda lagi kalau pimpinan kerjanya hanya ngomel itu malah membuat karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, jadi semangat dari pimpinan itu sangat penting. Dan yang dilakukan pimpinan kita sudah membantu dalam semangat bekerja”.

Pemberian pendapat tentang sikap pemimpin di dalam perusahaan juga disampaikan oleh bapak Ervin selaku Pelaksana Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01, sebagai berikut, “Beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda. Beliau seorang pemimpin yang dibilang tegas juga tegas di bilang santai juga santai. Beda lagi kalau pimpinan kerjanya hanya ngomel itu malah membuat karyawan tidak semangat dalam melakukan pekerjaan, jadi semangat dari pimpinan itu sangat penting. Dan yang dilakukan pimpinan kita sudah membantu dalam semangat bekerja”.

Seperti halnya yang dikatakan oleh Bapak Alfian sebagai Pelaksana Mikro Market. “Beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda. Beliau tipe orang yang ketika bercanda beliau ikut bercanda ketika serius juga bisa serius, dan sejauh ini beliau mampu memberikan dorongan semangat untuk kami agar lebih giat dalam bekerja dan yang dilakukan pimpinan kita sudah membantu kita dalam semangat bekerja”. Pendapat lain disampaikan oleh Bapak Fajar selaku *Branch Manager* di BSI KCP Magetan MT Haryono 01, sebagai berikut. “Saya sebagai pimpinan juga memberikan dorongan semangat untuk karyawan saya agar dalam hal bekerja bisa maksimal bagus. Saya juga mengakrapkan diri kepada karyawan agar karyawan saya merasakan nyaman dalam bekerja, saya juga mengajak karyawan berbincang-bincang tentang pekerjaan ”.

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dampak ketika motivasi diberikan dengan maksimal maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan juga pemberian semangat secara langsung dari

pimpinan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan rasa etos kerja karyawan yang tinggi, dengan begitu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya semakin giat dan berdampak baik untuk perusahaan kedepannya, sehingga motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi langsung pada karyawan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 diantaranya yaitu, pemberian bonus dimana karyawan khususnya marketing mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairan pembiayaan selain itu juga mendapatkan tunjangan hari raya, dan mendapatkan kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut. Selain itu juga mendapat semangat dan dorongan dari pimpinan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Karyawan juga mendapatkan jenjang karir sesuai dengan prosedur yang ada di perusahaan. Akan tetapi dalam hal pemberian pelatihan kerja kepada karyawan belum diterapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan dalam pemberian motivasi tidak langsung berupa pemberian fasilitas-fasilitas sudah bagus.
2. Dampak dari pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pemberian motivasi karyawan lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 dalam memberikan motivasi kerja pada karyawan harus terus berpedoman pada peraturan perusahaan dan harus lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman berada di kantor dan bisa memberikan yang terbaik untuk kemajuan kantor. Selain itu Pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 juga harus lebih memperhatikan dalam hal pemberian pelatihan terhadap karyawan. Karena itu sangat membantu karyawan khususnya bagian marketing agar lebih memahami tentang dunia perbankan, sehingga

dalam hal target pembiayaan terpenuhi dan membuat perusahaan terus mengalami peningkatan.

REFERENSI

- Amarsyah, A. D. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS SDM (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BTN SYARIAH MALANG). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2). Diambil dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6826>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540–3569.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. London: SAGE.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, E. (2014). MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS DAKWAH IAIN AR-RANIRY. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1). <https://doi.org/10.22373/albayan.v20i29.110>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (1 ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. <https://doi.org/10.31219/osf.io/fae9h>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.