

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

SKRIPSI



Oleh:

**MUSARIFAH IKHWANA**

**NIM 210816072**

Pembimbing:

**YULIA ANGGRAINI, S.A.B., M.M**

**NIDN: 2004078302**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO  
2021**

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

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1)**



Oleh:

**MUSARIFAH IKHWANA**

**NIM 210816072**

Pembimbing:

**YULIA ANGGRAINI, S.A.B., M.M**

**NIDN: 2004078302**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO  
2021**

## Abstrak

**Ikhwana, Musarifah.** 2021. Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. Skripsi 2021. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing :Yulia Anggraini S.A.B., M.M.

**Kata Kunci:** Produktivitas Kerja, Motivasi Karyawan, Hasil Kerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan, metode-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 Indonesi 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 penuru





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Proposal
1.	Musarifah Ikhwana	210816072	Perbankan Syariah	ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU MAGETAN MT HARYONO 01.

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 22 September 2021

Mengetahui,  
Kajur/Kaprodi



Dr. Amin Wahyudi, S.Ag., M.E.I.  
NIP. 197109232000031002

Menyetujui,  
Pembimbing



Yulia Anggraini, S.A.B., M.M  
NIDN. 2004078302



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja  
Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang  
Pembantu Magetan MT Haryono 01.  
Nama : Musarifah Ikhwana  
NIM : 210816072  
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

**DEWAN PENGUJI**

Ketua Sidang  
Dr. Aji Damanuri, M.E.I.  
NIP. 197506022002121003

Penguji I  
Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005

Penguji II  
Yulia Anggraini, S.A.B., M.M.  
NIDN. 2004078302

(.....)  
(.....)  
(.....)

Ponorogo, 21 Oktober 2021

Mengesahkan,  
Dekan FEB IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.  
NIP. 197207142000031005

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Musarifah Ikhwana  
NIM : 210816072  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Judul : Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id) adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya jadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 3 Oktober 2021

Pembuat Pernyataan,



Musarifah Ikhwana  
NIM. 210816072

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Musarifah Ikhwana

NIM : 210816072

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

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

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 22 September 2021  
Pembuat Pernyataan,



Musarifah Ikhwana

NIM: 210816072

P O N O R O G O

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dimana hal ini harus dioptimalkan perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu, hal ini berkaitan dengan adanya sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan.<sup>1</sup> Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan memiliki pandangan yaitu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok, bahkan hari ini.<sup>2</sup> Upaya untuk meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah menggunakan cara bekerja dengan keras melainkan bekerja dengan cerdas.<sup>3</sup>

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa diharapkan perusahaan dalam waktu yang singkat atau tepat.<sup>4</sup> Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan

---

<sup>1</sup> Ani Wahyuni, "Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Disuatu Perusahaan, Instansi, atau Organisasi," *Jurnal Ekonomi*, 122 (2016), 3.

<sup>2</sup> Dr. H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 282.

<sup>3</sup> Widodo S, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 55.

<sup>4</sup> *Ibid.*, 86.

perusahaan untuk menghadapi kompetisi diatas kompetisi merupakan hal yang tidak bisa diabaikan 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 dapat memberikan dorongan karyawan untuk 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 meningkatkan kualitas kehidupan disegala bidang.<sup>5</sup>

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

---

<sup>5</sup> Kuna winaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Denpasar: Ardana, 2012), 270.

daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan seluruh kegiatan perusahaan.<sup>6</sup>

Dalam produktivitas kerja terdapat unsur-unsur penilaian yang merupakan kriteria untuk menilai suatu produktivitas diantaranya, pertama semangat kerja unsur ini dapat diartikan sebagai sikap mental karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong dirinya untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat 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.<sup>7</sup>

Setiap diri manusia terdapat kemampuan untuk berkembang sesuai dengan situasi dimana mereka bekerja, dengan begitu dibutuhkan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan yang mengarah pada pertumbuhan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>8</sup> Didalam perusahaan untuk menciptakan produktivitas yang bagus dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi disetiap perusahaan bertujuan untuk mendorong

---

<sup>6</sup> Alif Dwi Amarsyah, "Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang," *Jurnal Ilmiah*, (2020), 3.

<sup>7</sup> Anapriyanga, "Produktivitas Karyawan," dalam <http://anapriyanga.blogspot.com/2010/10/produktivitas-karyawan.html>, (diakses pada tanggal 16 Maret 2021, jam 21.34).

<sup>8</sup> Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-Raniry," *Jurnal AL-Bayan*, (Januari-Juni 2014), 4.

semangat kerja para karyawannya agar mau bekerja dengan memberikan semua kemampuannya guna terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Motivasi yang diberikan Pimpinan akan membuat karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi dan pencapaian secara konsisten. Dengan begitu karyawan akan bekerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.<sup>9</sup>

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 sesuatu yang harus dilaksanakan atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan perusahaan untuk mencapai targetnya.<sup>10</sup>

Motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Melayu S.P Hasibuan mengatakan ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung yang diberikan hanya

---

<sup>9</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013), 93.

<sup>10</sup> Sondang P Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 45.

merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kinerja guna memperlancar tugas yang diberikan perusahaan, sehingga membuat karyawan betah dan bersemangat dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.<sup>11</sup>

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.<sup>12</sup>

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 cukup baik diantaranya pemberian kompensasi kepada karyawan, pemberian bonus kepada karyawan yang memenuhi target, mengadakan liburan kepada karyawan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 100.

<sup>12</sup> Fajar, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>13</sup> Ananda Doni, *Wawancara*, 12 April 2021.

Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> Berikut tabel dana pencairan selama 6 bulan terakhir di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.<sup>16</sup>

Tabel 1.1  
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 diatas untuk pembiayaan selama 6 bulan terakhir tidak dapat mencapai target, dimana target yang ditetapkan oleh bank kepada marketing sebulannya harus mampu mencairkan pencairan sebesar 1,5 Miliar.

Dengan adanya hal tersebut membuat peneliti mengalami keraguan apakah penerapan motivasi yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia

<sup>14</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STEI YKPN, 2004), 109.

<sup>15</sup> Fajar, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>16</sup> Eviana, *Wawancara*, 12 April 2021.

Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 untuk menunjang produktivitas kerja sudah sesuai atau tidak. Berdasarkan paparan yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penerapan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bak Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01?
2. Bagaimana dampak dari penerapan motivasi terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan penerapan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Bak Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.
2. Untuk mendiskripsikan dampak dari pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibuat perbandingan dan menambah pengetahuan khususnya bagi pihak-pihak yang tertarik pada masalah yang dibahas untuk diteliti lebih lanjut. Selain itu, untuk melatih kemampuan yang dimiliki peneliti dengan menerapkan dan membandingkan teori yang telah didapat diperkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Penemuan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01, untuk

3. Bagi Fakultas dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah

Dari adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang lembaga keuangan syariah.

#### **4. Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini bisa disajikan secara sistematis, maka penulis menyusunnya kedalam lima bab yang berkelanjutan dan berhubungan satu sama lain. Sebelum bab pertama akan dicantumkan dan diuraikan tentang halaman sampul, halaman judul, lembar persetujuan pembimbingan, halaman

pengesahan, motto, abstrak, kata pengantar, dan juga daftar isi. Setelah itu dilanjutkan :

Bab pertama adalah pendahuluan. Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab kedua adalah kajian teori. Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori motivasi dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, teknik pengolahan data, teknik analisa data.

Bab empat adalah data dan analisis data. Dalam bab ini menjelaskan tentang pemaparan data yang diperoleh penulis untuk kemudian dianalisis berdasarkan rumusan masalah mengenai penerapan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja seperti yang telah dirumuskan.

Bab lima adalah penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan penulis, serta saran-saran yang diajukan penulis baik kepada objek penelitian maupun pada penelitian berikutnya.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Produktivitas Kerja

###### a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran menunjukkan pertimbangan input dan output serta dikeluarkan oleh perusahaan dan peranan tenaga kerja menggunakan persatuan waktu. Atau dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur dari efisiensi yang diperlukan karyawan dengan dilihat dari hasil kinerja.<sup>17</sup>

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *productivity*. Merupakan gabungan dua kata yaitu produk dan juga jasa. Sehingga dapat diartikan sebagai kegiatan guna menghasilkan sesuatu barang dan jasa yang tinggi dan lebih banyak. Produktivitas yaitu merupakan 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.<sup>18</sup>

Islam mengajarkan bahwa bekerja dapat dinilai sebagai kebaikan, serta kemalasan dinilai seperti keburukan. Berniat untuk bekerja dengan

---

<sup>17</sup> Danang Sanyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), 202-203.

<sup>18</sup> Dr. H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 282.

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.<sup>19</sup>

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas merupakan hal yang selalu harus diupayakan. Kemajuan serta keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh faktor adanya produktivitas kerja yang tinggi dari semua karyawan. Dengan adanya produktivitas yang tinggi membuat perusahaan semakin mengalami kemajuan serta dapat berkembang dengan sempurna.<sup>20</sup>

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.<sup>21</sup>

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia mendefinisikan suatu produktivitas dengan lengkap yaitu sebagai berikut:

---

<sup>19</sup> Ibid., 286.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 65.

- 1) Produktivitas merupakan sikap mental manusia guna memperbaiki diri menjadi lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan dari hasil yang dicapainya dengan sumber daya yang digunakannya.
- 3) Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni pertama efektivitas dari pencapaian hasil kerja meliputi pencapaian target baik segi kualitas, kuantitas maupun waktu. Kedua efisiensi yang meliputi upaya meningkatkan produktivitas dengan membandingkan masukan dengan realisasinya atau dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 4) Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi serta teknologi dengan hakikatnya merupakan hasil karya manusia.
- 5) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja sendiri maupun faktor lain seperti: pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap serta etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, serta jaminan.<sup>22</sup>

#### **b. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas kerja dinilai dari perilaku karyawan, serta mengandung aspek-aspek teknis. Adanya pemahaman terkait unsur-unsur yang meningkatkan produktivitas, salah satunya etos kerja yang

---

<sup>22</sup> Husein Umar, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), 9.

dipegang teguh karyawan.<sup>23</sup> Produktivitas yang tinggi diperlukan adanya upaya dan usaha yang mempengaruhi semangat karyawan. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja diantaranya:

1) Perbaiki terus-menerus

Perbaikan secara terus-menerus merupakan suatu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pandangan ini penting untuk karyawan supaya memperbaiki diri maupun etos serta sikap dalam bekerja. Edy Sutrisno berpendapat bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai perilaku kehidupan sehari-hari, karyawan diterima serta diakui sebagai kebiasaan yang wajar dan bersifat mengikat.<sup>24</sup>

Dengan adanya kemajuan teknologi menuntut seseorang guna lebih menambah wawasan sehingga etos kerja memerlukan adanya perbaikan secara terus menerus meski berkala. Tuntutan dunia kerja terjadi baik secara internal maupun eksternal. Manajemen secara tanggap harus dapat menghadapi tuntutan yang ada.

Terdapat empat cara perubahan yang dapat diambil untuk menghadapi tuntutan perubahan yang bersifat acak serta terjadi secara lambat, perubahan akibat tindakan dari organisasi terhadap masyarakat yang dapat terjadi secara cepat, perubahan berkelompok namun

---

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2011), 105-106.

<sup>24</sup> *Ibid.*, 107.

perlahan, dan perubahan secara cepat, menyeluruh, dan berkelanjutan.<sup>25</sup>

## 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Upaya peningkatan mutu hasil perusahaan juga meningkatkan produktivitas kerja. Dimana perbaikan secara terus-menerus dapat melalui peningkatan mutu 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.<sup>26</sup>

## 3) 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.

---

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 11.

<sup>26</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.

- c) Keluaran semakin besar, pemasukan semakin kecil.
- d) Keluaran turun, pemasukan semakin turun lebih besar.

Selain pendekatan diatas, terdapat metode bisa digunakan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja diantaranya:

- a) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
- b) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
- c) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif.
- d) Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.<sup>27</sup>

### **c. Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu hal yang penting untuk sebuah perusahaan, dimana produktivitas diperlukan supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan begitu perusahaan mengharapkan semua pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Dengan adanya unsur produktivitas diperlukan adanya indikator untuk mengukurnya diantaranya:

- 1) Kuantitas kerja, merupakan hasil yang dapat diperoleh karyawan menggunakan dengan jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

---

<sup>27</sup> Danang Sanyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Caps, 2012), 205.

- 2) Kualitas kerja, merupakan standar hasil berkaitan dengan kualitas produk yang diperoleh karyawan serta hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 3) 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 suatu kegiatan yang disediakan diawal waktu hingga menjadi output.<sup>28</sup>

Sedarmayanti menyatakan produktivitas juga dapat dilihat dengan kriteria yang tampak pada saat karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban. Adapun kriteria karyawan yang produktif diantaranya:

- 1) Tidak pernah mangkir.
- 2) Datang serta pulang dengan tepat waktu.
- 3) Selama jam kerja masih berlaku maka bekerja dengan tekun.
- 4) Mengerjakan pekerjaan dengan menggunakan ketrampilan yang dimiliki.<sup>29</sup>

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Semua perusahaan ingin mempunyai sumber daya manusia yang bisa meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

---

<sup>28</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

<sup>29</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 120.

Pengetahuan dan ketrampilan yang mendasari suatu pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan seseorang dapat diukur dari daya pikir, dan pengetahuan ilmu serta banyaknya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan perhitungan dari pendidikan formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi sehingga karyawan bisa melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dan diharapkan dapat melakukan pekerjaan secara produktif.

## 2) Ketrampilan (*Skills*)

Ketrampilan merupakan suatu kemampuan serta penguasaan mengenai bidang tertentu yang sifatnya mengarah ke karya. Ketrampilan seseorang didapatkan dari berlatih dan juga belajar. Ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan salah satunya mampu mengoperasikan komputer. Dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan diharapkan bisa menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

## 3) Kemampuan (*Abilities*)

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

## 4) 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 telah tertanam didalam diri karyawan dengan begitu bisa mendukung kerja yang efektif.<sup>30</sup>

##### 5) Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, ketika karyawan diperlakukan menggunakan cara baik maka karyawan tersebut akan bersikap sebaliknya, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.<sup>31</sup>

Sedangkan menurut Pandji Anoraga menyatakan produktivitas kerja dapat dipengaruhi dengan pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan serta perlindungan dalam suatu pekerjaan, penghayatan dengan maksud dan makna pekerjaan, lingkungan serta suasana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan

---

<sup>30</sup> Dr. H. Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, 283-284.

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

perkembangan perusahaan, merasa terlibat dengan kegiatan organisasi, serta disiplin kerja yang keras.<sup>32</sup>

Siagian Sondang P mengemukakan bahwa mencapai produktivitas tinggi suatu perusahaan proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku serta tenaga kerja saja tetapi juga harus didukung beberapa faktor diantaranya:

- a. Pendidikan.
- b. Pelatihan.
- c. Penilaian prestasi kerja.
- d. Sistem imbalan atau kompensasi.
- e. Motivasi, dan
- f. Kepuasan kerja.<sup>33</sup>

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi sering disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut yaitu *driving force* dengan menggerakkan manusia untuk bertingkah laku serta perbuatan itu memiliki tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan supaya mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 17.

<sup>33</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 65.

<sup>34</sup> Mariani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan warung Mina Di Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7 ( 2017), 45.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, dan juga eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya *entusiasme* dan juga *persistensi*, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.<sup>35</sup>

Dalam melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Malayu S.P Hasibuan menyampaikan pendapatnya tentang metode-metode motivasi diantaranya:

- 1) 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.
- 2) 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

---

<sup>35</sup> Winardi, *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 1-2.

seorang karyawan, sehingga produktifitas kerja dapat mengalami peningkatan.<sup>36</sup>

## **b. Ciri-Ciri Motivasi**

Dalam peningkatannya motivasi mempunyai tiga ciri-ciri yang amat penting, yaitu:

- a) Motivasi berkaitan langsung dengan usaha agar tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang dipilih perusahaan. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran perusahaan telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para karyawan.
- b) Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya.
- c) Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah 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.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 100.

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), 115-116.

### **c. Tujuan Motivasi**

Berkaitan dengan pembahasan tentang tujuan motivasi berikut ini dikemukakan pendapat seseorang ahli di bidang manajemen. Saydam mengemukakan pendapat tentang tujuan motivasi diantaranya:

- 1) Mengubah perilaku karyawan seperti keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah serta semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.<sup>38</sup>

Tindakan pemberian motivasi bisa dikatakan baik apabila tujuannya jelas serta disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu setiap orang yang memberikan motivasi harus mengenal serta memahami benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian yang akan di motivasi.

### **d. Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis motivasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

- 1) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan serta memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan memberikan motivasi positif

---

<sup>38</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 291-292.

membuat semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

## 2) 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.

### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologis dari dalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dibedakan menjadi dua yaitu faktor interen dan eksteren yang berasal dari diri karyawan.<sup>39</sup>

1) Faktor interen dapat mempengaruhi pemberian motivasi kedalam diri seseorang diantaranya:

#### a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan bagi setiap makhluk hidup. supaya dapat mempertahankan hidup setiap orang memiliki cara yang berbeda, serta setiap orang akan melakukan apa saja supaya bisa bertahan hidup tanpa memandang suatu pekerjaan baik atau tidak, halal atau haram.

#### b) Keinginan untuk dapat memiliki

---

<sup>39</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 116.

Keinginan seseorang supaya dapat memiliki sesuatu akan mendorong seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Hal seperti ini banyak dialami setiap kehidupan sehari-hari, keinginan yang kuat akan mendorong seseorang untuk bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan karena didalam dirinya terdapat keinginan supaya mendapat simpati dari orang lain. Untuk melakukan agar seseorang memiliki sosial yang tinggi seseorang dapat mengeluarkan uang berapapun, untuk mendapatkan uang seseorang rela bekerja keras supaya mendapatkan uang. Dengan begitu, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras seseorang memiliki nasib yang baik.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila diperinci, keinginan untuk memperolehnya meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil serta bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang supaya bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara tidak baik. Apalagi keinginan ingin menjadi pemimpin, jika ingin menjadi pimpinan di dalam suatu

perusahaan maka seseorang tersebut harus bekerja keras supaya keinginannya tercapai.

2) Faktor eksteren juga tidak kalah perannya melemahkan motivasi kerja, faktor eksteren diantaranya:

a) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi ini meliputi lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, ruangan yang nyama, dengan keadaan seperti itu akan memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi sebaliknya jika lingkungan yang kurang baik misalnya, ruang sempit, kotor, bau itu akan menimbulkan seseorang cepat mengalami caprk dan kurangnya kreatifitas dalam bekerja. Dengan begitu pimpinan mempunyai kreatifitas tinggi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawannya.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan akan membuat motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka karyawan akan bermalas-malas dalam tugas pekerjaannya dan itu bisa membuat produktivitas perusahaan menurun.

c) Supervisi yang baik

Fungsi dari supervisi suatu pekerjaan yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Dengan demikian posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan. Apabila supervisor ini memahami lingkungan kerja dan juga menghargai karyawan maka para karyawan akan bersemangat dalam tugasnya. Begitupun sebaliknya jika supervisor ini angkuh terhadap karyawan maka dapat menurunkan kualitas kerja karyawan.

d) Jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja dengan bersunggu-sungguh, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Begitupun sebaliknya karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila jaminan yang diberikan tidak sesuai.<sup>40</sup>

**f. Teori Motivasi**

1) Kebutuhan Maslow

a) *Physiological Needs*

*Physiological Needs* adalah Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini dibidang sebagai kebutuhan yang mendasar, karena setiap orang

---

<sup>40</sup> Ibid.,120.

membutuhkannya misalnya makanan, minuman dan lain sebagainya.

b) *Safety needs*

*Safety needs* adalah Kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi, contohnya keamanan jiwa, keamanan harta, jaminan pekerjaan, jaminan kesehatan, dan kondisi kerja yang nyaman.

c) *Social Needs*

*Social Needs* adalah kebutuhan yang paling penting untuk diperhatikan segera setelah kedua jenis kebutuhan diatas terpenuhi. Kebutuhan ini mencakup hubungan yang baik seperti hubungan baik antar teman, hubungan keluarga, dan juga hubungan lingkungan sekitar.

d) *Exteem Needs*

*Exteem Needs* adalah kebutuhan pada kebutuhan ini mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimilikinya kepada orang lain agar orang lain menghargai prestasi yang telah dimilikinya.

e) *Self-actualization needs*

*Self-actualization needs* adalah pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan apa yang dimilikinya dan mengaktualisasikannya

dalam bentuk pengembangan diri. Contohnya dalam pekerjaannya ia mengaplikasikannya dalam bentuk yang berbeda dan membuat kreatifitas yang tinggi sehingga karya-karya yang dihasilkan sangat patut untuk dihargai.<sup>41</sup>

## 2) Teori X dan Y dari Mc. Gregor

McGregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- a) Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b) Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.<sup>42</sup>

## B. Kajian Pustaka

Kajian terdahulu merupakan ringkasan tentang kajian/ penelitian yang sudah pernah dilakukan diseperti masalah yang pernah diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/ penelitian yang sudah ada. Setelah penulis melakukan penelusuran, terdapat beberapa penelitian yang melakukan pembahasan

---

<sup>41</sup> Dr. H. Burhannudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 267-268.

<sup>42</sup> *Ibid.*, 272.

mengenai motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.berikut ini adalah pemaparan hasil penelusuran kajian/ penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

No	Judul, Tahun, Nama	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun 2019, Nikita Maharani.	Sama-sama meneliti penerapan motivasi	Objek penelitian ini menggunakan penerapan motivasi dan kompensasi di Bank Syariah KC Madiun. Sedangkan peneliti menggunakan motivasi dan Produktivitas di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.	penerapan motivasi yang ada di Bank BRI Syariah KC Madiun sudah sesuai dengan teori dan kebutuhan karyawan, tetapi kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pencapaian yang telah dicapai karyawan. Karena penerapan kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak produktif dalam kurun waktu 1 tahun terakhir serta membuat tingkat

				<i>turnover</i> karyawan meningkat.
2.	Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa, 2016, Suhaemi Suaib.	sama-sama meneliti penerapan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.	Adapun pada penelitian Suhaemi Suaib dilakukan di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.	motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai karena pentingnya motivasi yang diberikan kepada pegawai bila pemberian motivasi meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai

				<p>motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan kerja serta kerjasama, dalam meningkatkan produktivitas. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja rendah.</p>
3.	<p>Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button, 2017, Astuti.</p>	<p>sama-sama meneliti penerapan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja</p>	<p>Adapun pada penelitian Astuti dilakukan di Perusahaan Metal Button sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di</p>	<p>menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja</p>

		karyawan.	BSI KCP Magetan MT Haryono 01.	baik fisik maupun non fisik, pemberian insentif atau bonus, serta training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.
4.	Analisis Motivasi kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan, 2018, Rika Suwito dan Agnita Yolanda.	sama-sama meneliti pemberian motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan	Adapun pada penelitian yang dilakukan Rika Suwito dan Agnita Yolanda tidak terdapat variabel produktivitas kerja dan penelitiannya dilakukan di PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat variabel produktivitas kerja dan	penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan motivasi yang baik dan benar pada perusahaan dapat memacu semangat kerja karyawan kedepannya semakin baik. Faktor pembinaan hubungan baik antara atasan dengan bawahan adalah faktor utama yang dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

			penelitiannya dilakukan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.	
5.	Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry, 2016, Ernawaty Nasution.	sama-sama meneliti motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.	Adapun pada penelitian Ernawaty Nasution dilakukan di Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.	penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja yang ditarpakan pandangan orientasai, mengadakan pengawasan, menciptakan komunikasi yang baik, memberikan intensif kepada karyawan dalam bentuk intensif finansial ataupun non finansial.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nikita Maharani yang berjudul Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi yang ada di Bank BRI Syariah KC Madiun sudah sesuai dengan teori dan kebutuhan karyawan, tetapi kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pencapaian yang telah dicapai karyawan. Karena penerapan kompensasi tidak

sesuai dengan harapan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak produktif dalam kurun waktu 1 tahun terakhir serta membuat tingkat *trunover* karyawan meningkat.<sup>43</sup>

Kesamaan penelitian Nikita Maharani dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti penerapan motivasi karyawan. Adapun pada penelitian Nikita Maharani dilakukan di Bank BRI Syariah KC Madiun sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan.

Kedua, penelitian yang dilakukan Suhaemi Suaib yang berjudul Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa. Naik turunnya produktivitas kerja pegawai karena pentingnya motivasi yang diberikan kepada pegawai bila pemberian motivasi meningkat maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan kerja serta kerjasama, dalam meningkatkan produktivitas. Apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi

---

<sup>43</sup> Nikita Maharani, "Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 83.

tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas kerja rendah.<sup>44</sup>

Kesamaan penelitian Suhaemi Suaib dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti penerapan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Adapun pada penelitian Suhaemi Suaib dilakukan di Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Astuti yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, pemberian insentif atau bonus, serta training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Kesamaan penelitian Astuti dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti penerapan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun pada penelitian Astuti dilakukan di Perusahaan Metal Button sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Suhaimi Suaib, "Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa," *Skripsi* (Makasar: UIN Allauddin Makasar, 2016), 78.

<sup>45</sup> Astuti, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button," *Jurnal*, (2017), 42.

Keempat, penelitian yang dilakukan Rika Suwito, Agnita Yolanda yang berjudul Analisis Motivasi kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memberikan motivasi yang baik dan benar pada perusahaan dapat memacu semangat kerja karyawan kedepannya semakin baik. Faktor pembinaan hubungan baik antara atasan dengan bawahan adalah faktor utama yang dapat membuat karyawan bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>46</sup>

Kesamaan penelitian Rika Suwito, Agnita Yolanda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti pemberian motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun pada penelitian Rika Suwito, Agnita Yolanda dilakukan di PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan. Dan perbedaannya yang kedua penelitian Rika Suwito, Agnita Yolanda memiliki satu variabel sedangkan dalam penelitian ini memiliki dua variabel.

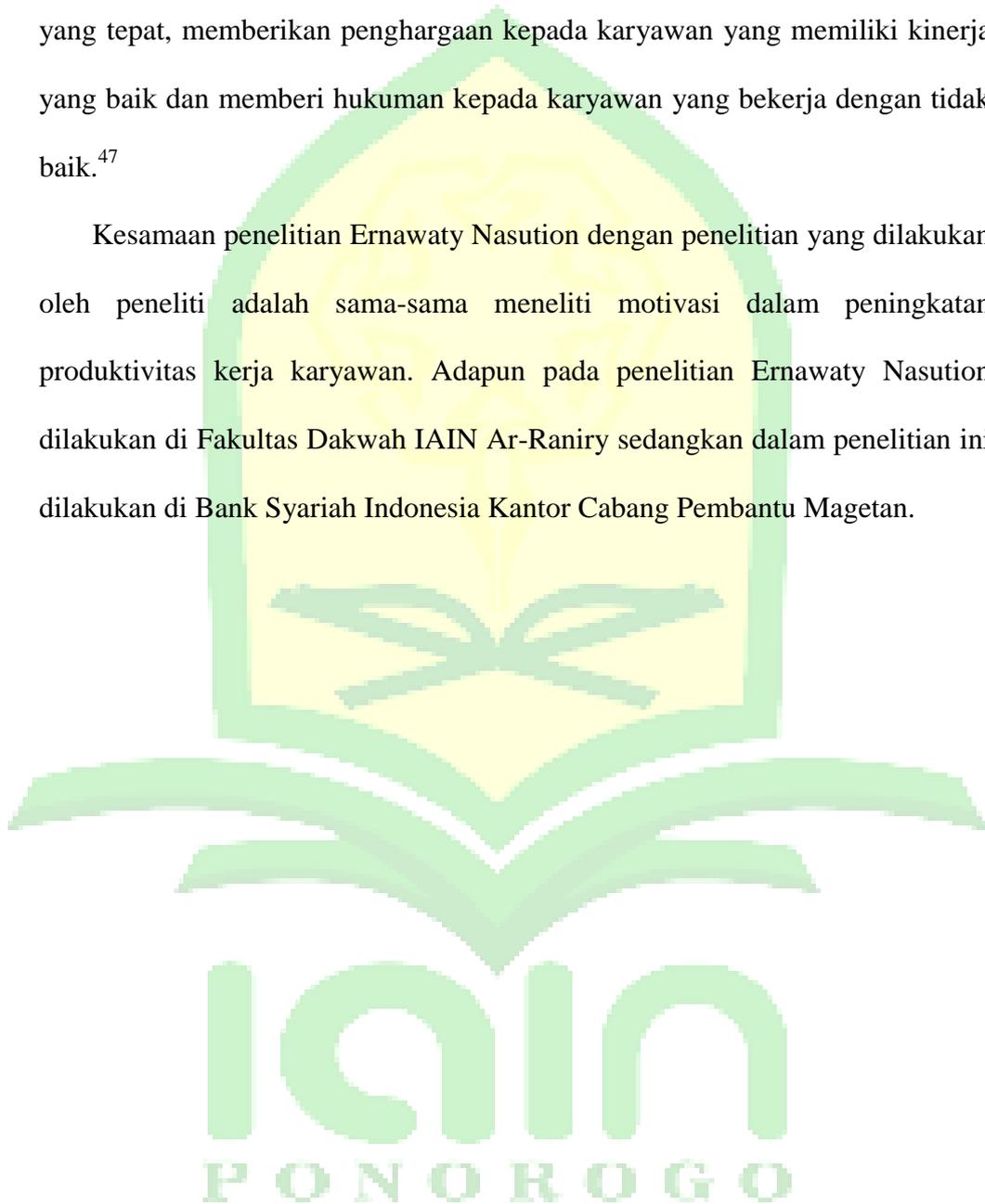
Kelima, penelitian yang dilakukan Ernawaty Nasution yang berjudul Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja yang ditarpkan pandangan orientasai, mengadakan pengawasan, menciptakan komunikasi yang baik, memberikan intensif kepada karyawan dalam bentuk intensif finansial ataupun non finansial. Produktivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan kesempatan

---

<sup>46</sup> Rika Suwito dan Agnita Yolanda, "Analisis Motivasi kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan.," *Jurnal*, (2018), 54.

seluas-luasnya kepada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pembagian job kerja masing-masing staf menurut ketrampilan karyawan itu sendiri, menempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat, memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memberi hukuman kepada karyawan yang bekerja dengan tidak baik.<sup>47</sup>

Kesamaan penelitian Ernawaty Nasution dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Adapun pada penelitian Ernawaty Nasution dilakukan di Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan.



---

<sup>47</sup> Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry," *Jurnal*, (2016), 42.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan pendekatan penelitian

##### 1. Jenis 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.<sup>48</sup>

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana analisis penerapan motivasi yang dilakukan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

##### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif yang digunakan peneliti adalah data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>49</sup> Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti tertarik dengan sebuah fenomena di lapangan yaitu meneliti tentang bagaimana penerapan motivasi dalam meningkatkan produktifitas

---

<sup>48</sup> Lexy. J. Moleong, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 17.

<sup>49</sup> Lexy. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 3.

kerjakaryawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian tentang Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 dilaksanakan di Jln. MT Haryono, No 5, Kepolorejo, Dusun Karanganyar, Kepolorejo, kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur.

## **C. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam yaitu primer dan sekunder.

### **1. Data Primer**

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 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).

## 2. Data Sekunder

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. Informasi tersebut didapat penulis dengan wawancara langsung dengan bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer* (OO) di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

### **D. 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.<sup>50</sup> Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan juga observasi.

#### 1. Wawancara

Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur, ini bertujuan untuk mendapatkan informasi komplek dan disebagian besar berisi pendapat, sikap dan pengalaman pribadi.<sup>51</sup> Peneliti meminta izin kepada informan untuk merekam apa yang dibicarakan guna untuk menghindari kehilangan informasi. Wawancara diawali dengan pembicaraan mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu penerapan motivasi terhadap

---

<sup>50</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 225.

<sup>51</sup>Ibid., 233.

karyawan. Hasil tersebut digunakan penulis sebagai sumber data dalam penelitian ini.

## 2. Observasi

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 temuan data yang sudah ada dilembaga perbankan. Peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan suatu penelitian.

## E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Uji keabsahan sangat diperlukan dalam penelitian kualitatif demi keaslian dan keandalan serta tingkat kepercayaan data yang diperoleh. Guna mengetahui keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi. Hal ini merupakan salah satu pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang nantinya diolah untuk menganalisis hasil data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut dengan hasil data sekunder.<sup>52</sup>

Uji keabsahan ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Dengan teknik triangulasi sumber ini peneliti akan menjadikan *Branch Manager*, *Operation Officer* (OO), Kepala Warung Micro (KWM), Pelaksana Marketing Micro

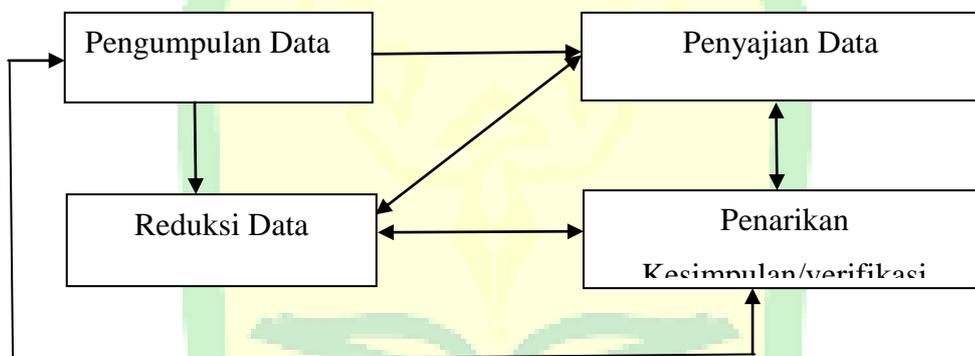
---

<sup>52</sup> Lexy. J. Moleong, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), 17.

(PMM) Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 sebagai sumber pengumpul data dan sebagai tolak ukur keabsahan data yang akan diolah menggunakan teknik triangulasi.

## F. Teknik Pengolahan Data

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa teknik pengolahan data kualitatif berlangsung melalui aktivitas yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.<sup>53</sup>



Gambar 3.1 Teknik Analisis Data dengan Model Analisis Interaktif  
Sumber: Miles dan Huberman, 1984

### 1. Pengumpulan 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

<sup>53</sup> M.B Milles and M.A Huberman, *Qualitative Data Analysis* (Londen: Sage Publication, 1984), 102.

dan sangat bervariasi.<sup>54</sup> Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya oleh peneliti, dalam penelitian ini proses pengumpulan data teknik yang digunakan adalah wawancara dan observasi.

## 2. Reduksi data

Reduksi data oleh peneliti dilakukan dengan cara memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, serta mentransformasikan data mentah yang diperoleh dalam penulisan catatan lapangan.

## 3. Penyajian data

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.

## 4. Penarikan kesimpulan

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.<sup>55</sup>

## **G. 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

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 134.

<sup>55</sup> Milles and Huberman, *Qualitative Data Analysis*, 102.

kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Analisis data ini bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh.<sup>56</sup>

Dalam penelitian ini, alur yang digunakan penulis adalah penalaran induktif. Penalaran induktif adalah penalaran yang berdasarkan sejumlah kasus dan contoh-contoh yang teramati. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan memaparkan data terlebih dahulu kemudian memaparkan teori dan melakukan penarikan kesimpulan.



---

<sup>56</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, ( Bandung: Alfabeta, 2016), 243.

## BAB IV

### DATA DAN ANALISA

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara yang memiliki penduduk muslim terbanyak di dunia, sangat memiliki peluang menjadi yang paling terdepan dalam bidang industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan yang begitu kuat, merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengembangan ekosistem industri yang halal di Indonesia termasuk di dalamnya yaitu Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan yang sangat penting sebagai fasilitator seluruh aktivitas ekonomi dengan menggunakan ekosistem industri yang halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri mengalami peningkatan yang signifikan dan perkembangannya yang begitu pesat dalam kurun tiga dekade terakhir. Inovasi produk, peningkatan layanan, dan pengembangan jaringan menunjukkan trend positif setiap tahunnya. Semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang mau melakukan aksi korporasi.

Bank Syariah Indonesia. PT. Bank Syariah Indonesia atau yang disingkat dengan BSI adalah Bank (Perbankan) Syariah yang didirikan pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB dan diresmikan oleh Presiden Jokowi. Pendirian Bank Syariah Indonesia ini adalah bagian dari upaya dan komitmen Pemerintah dalam memajukan ekonomi syariah sebagai pilar

baru kekuatan ekonomi nasional yang juga secara jangka panjang akan mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia. Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan (merger) dari 3 Bank BUMN yaitu PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri. Dengan merger ini maka perbankan syariah di Indonesia akan menjadi lebih inovatif, lebih bermanfaat, dan lebih kuat sehingga bisa menjadi bagian dari motor pembangunan Indonesia.<sup>57</sup>

Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 merupakan salah satu cabang BSI yang terletak di Jln. MT Haryono, No 5, Kepolorejo, Dusun Karanganyar, Kepolorejo, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Lokasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 sangat strategis dimana berdekatan dengan jalan utama kota, serta dekat pula dengan pertokoan dan pasar. Dengan lokasi yang strategis menjadikan bank ini mudah dijangkau masyarakat.

## **2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.**

### **a. Visi**

“Bank Syariah Terdepan dan Modern”

### **b. Misi**

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.

---

<sup>57</sup> Bank Syariah Indonesia, “Sejarah BSI” dalam <http://www.ir-banknsi.com> diakses pada tanggal 3 September 2021 pukul 8.38 WIB.

- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.<sup>58</sup>

### **3. Produk- produk Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.**

Dalam pengembangan bisnis Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01. Mempunyai berbagai macam produk yang ditawarkan kepada masyarakat anantara lain :

#### **a. Penghimpun dana (*Funding*)**

##### **1) Tabungan**

Tabungan adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 atau melalui ATM.

##### **a) Manfaat**

(1) Aman dan terjamin.

(2) Kemudahan bertransaksi di seluruh *outlet* BSI.

---

<sup>58</sup> Bank Syariah Mandiri, "Visi dan Misi BSM" Dalam [www.mandirisyariah.co.id](http://www.mandirisyariah.co.id) diakses pada tanggal 22 Agustus 2021 pukul 20.10 WIB.

(3) Kemudahan transaksi di manapun saja dengan menggunakan layanan *e-banking* BSI.

(4) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq, dan sedekah.

b) Syarat Pembukaan Rekening

(1) Perorangan

(a) Warga Negara Indonesia: KTP/ SIM/ Paspor.

(b) Warga Negara Asing: Paspor dan KIM/ KITAS.

(2) Non Perorangan.

**Tabel 4.1**

No.	Badan Hukum	Non Badan Hukum
1.	Identitas pengurus sesuai dengan Anggaran Dasar (AD)	Identitas pengurus sesuai dengan AD
2.	Akte Pendirian (AP)/ AD dan Akta Perubahan	AP/ AD dan Akta Perubahan atau izin kegiatan/ tujuan perkumpulan/ organisasi dari instansi yang berwenang
3.	Surat Keterangan Domisili, SIUP/ Izin usaha, TDP, NPWP	Surat keterangan susunan pengurus perkumpulan/ organisasi
4.	Surat Penunjukan khusus apabila diperlukan	Surat penunjukan bagi pihak-pihak yang berwenang mewakili perkumpulan/ organisasi dalam melakukan hubungan dengan bank.

## 2) Tabungan Mabror

Tabungan Mabror adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji & umrah.

### a) Manfaat

- (1) Aman dan Terjamin
- (2) Kemudahan perencanaan pencapaian dana haji
- (3) Kemudahan pendaftaran haji melalui *online* SISHOKAT  
Kementrian Agama

### b) Syarat Pembukaan Rekening

- (1) Kartu Identitas KTP/ SIM
- (2) NPWP

## 3) Tabungan Investasi Cendekia

Tabungan *Investa Cendekia* adalah tabungan berjangka dengan setoran bulanan tetap yang didesain untuk mempersiapkan dana pendidikan putra/ putri anda di masa depan.

### a) Manfaat

- (1) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya untuk biaya pendidikan putra/putri.
- (2) Mendapatkan perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa melalui pemeriksaan kesehatan.

P O N O R O G O

b) Ketentuan Premi Asuransi

Premi asuransi didebet secara otomatis dari setoran bulanan Tabungan Investa Cendekia berdasarkan periode kepesertaan, dengan nilai premi/ kontribusi asuransi sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Nilai Premi/ Kontribusi Asuransi**

Jangka waktu menabung	Besar premi
0-5 tahun	2,50%
6-10 tahun	3,50%
11-15 tahun	4,75%
16-20 tahun	6,50%

4) Tabungan Berencana

Tabungan Berencana adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang dan memiliki perlindungan asuransi untuk berbagai rencana anda.

a) Manfaat

- (1) Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang.
- (2) Mendapatkan perlindungan asuransi secara gratis dan otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
- (3) Memperoleh jaminan pencapaian target dana.

b) Persyaratan

- (1) Kartu identitas: KTP/ SIM/ Paspor nasabah.
- (2) Memiliki rekening tabungan/ giro sebagai rekening asal (*source account*).

## 5) Tabungan Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

### a) Manfaat

- (1) Aman dan terjamin.
- (2) *Online* di seluruh *outlite* BSI.
- (3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSI.
- (4) Fasilitas BSI Card, yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.
- (5) Fasilitas e-Banking, yaitu BSI Mobile Banking & BSI Net Banking.
- (6) Penyaluran zakat, infaq, dan sedekah.

### b) Persyaratan

Kartu identitas (KTP/ SIM/ Paspor) nasabah.

## 6) Tabunganku

TabunganKu merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Manfaat dari tabungaku yaitu, Aman dan terjamin dan *online* di seluruh *outlite* BSI, bonus *Wadiah* diberikan sesuai kebijakan bank. Dan Persyaratan berupa Kartu Identitas: (KTP/ SIM/ Paspor) nasabah.

## 7) Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*. Manfaat deposito yaitu, Dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah, Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan, Fasilitas *Automatic Roll Over (ARO)*. Persyaratan untuk mengajukan deposito yaitu: Perorangan, KTP/SIM/ Paspur nasabah. Perusahaan, KTP Pengurus, Akte Pendirian, SIUP & NPWP.

## 8) Giro

Sarana penyimpanan dana dalam mata uang Rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah*. Manfaat menggunakan giro yaitu, Dana aman dan tersedia setiap saat, Kemudahan transaksi dengan menggunakan cek atau B/G, Fasilitas *Intercity Clearing* untuk kecepatan bayar inkaso (kliring antar wilayah), Fasilitas BSI Card, sebagai kartu ATM sekaligus debit (untuk perorangan), Fasilitas pengiriman *account statement* setiap awal bulan, Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan Bank Syariah Mandiri. Persyaratan untuk mendaftar giro yaitu untuk Perorangan, KTP/ SIM/ Paspur nasabah, sedangkan untuk Perusahaan, KTP Pengurus, Akte Pendirian, SIUP & NPWP.

### **b. Produk Pembiayaan BSI KCP Magetan MT Haryono 01**

#### 1) Pembiayaan Griya (Kepemilikan Rumah)

Pembiayaan Griya Berkah adalah pembiayaan untuk pembelian, Rumah Ready Stock dan Indent (Developer Rekanan), Take Over (pemindahan fasilitas KPR), Pembelian Apartemen Ready Stock, Multiguna Beragunan Rumah (Refinancing). Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* (*Rumah Baru, Second, Take Over, Apartemen Ready Stock*) dan MMQ (*Refinancing*). Akad *murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati. Persyaratan yang untuk pembiayaan Griya yaitu: WNI cakap hukum, usia minimal 21 tahun dan maksimal 55 tahun pada saat jatuh tempo pembiayaan, Maksimum pembiayaan s.d. Rp 5 Milyar, DP min 5% atau sesuai ketentuan BI. Dokumen yang diperlukan: Formulir Permohonan, Fotocopy KTP pemohon & pasangan (bila sudah menikah), Fotocopy Kartu Keluarga, Fotocopy Surat Nikah (bila sudah menikah), asli slip Gaji 1 bulan terakhir & Surat Keterangan Kerja, fotocopy Tabungan/Mutasi rekening 3 bulan terakhir (kecuali payroll BSM), fotocopy NPWP untuk pembiayaan di atas Rp50 juta, fotocopy SHM/SHGB, dokumen Agunan (Copy IMB, Copy SHM, Copy PBB tahun terakhir)

## 2) Pembiayaan OTO

Pembiayaan OTO merupakan fasilitas pembiayaan pembelian mobil baru melalui kesepakatan jual-beli (akad *murabahah*).

Layanan ini digunakan untuk pembelian mobil jenis Mobil Penumpang (*Passangercar*). Manfaat yang dimiliki dalam pembiayaan ini diantaranya: Angsuran tetap dan margin kompetitif, jangka waktu sampai dengan 7 Tahun, didukung lebih dari 3000 dealer terpercaya. Persyaratan yang dibutuhkan antara lain, fotocopy KTP pemohon dan pasangan/Kk, jaminan BPKB dan Faktur kendaraan, asuransi jiwa dan asuransi kejiwaan, akseptasi income diperkenankan *Joint Income*.

### 3) Pembiayaan Dana Pensiun

Pembiayaan Pensiun Berkah merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk kebutuhan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan Manfaat Pensiun yang diterima oleh Pensiun setiap bulan melalui Bank. Akad yang digunakan adalah akad Murabahah, Ijarah dan Musyarakah Mutanaqishah (MMQ).

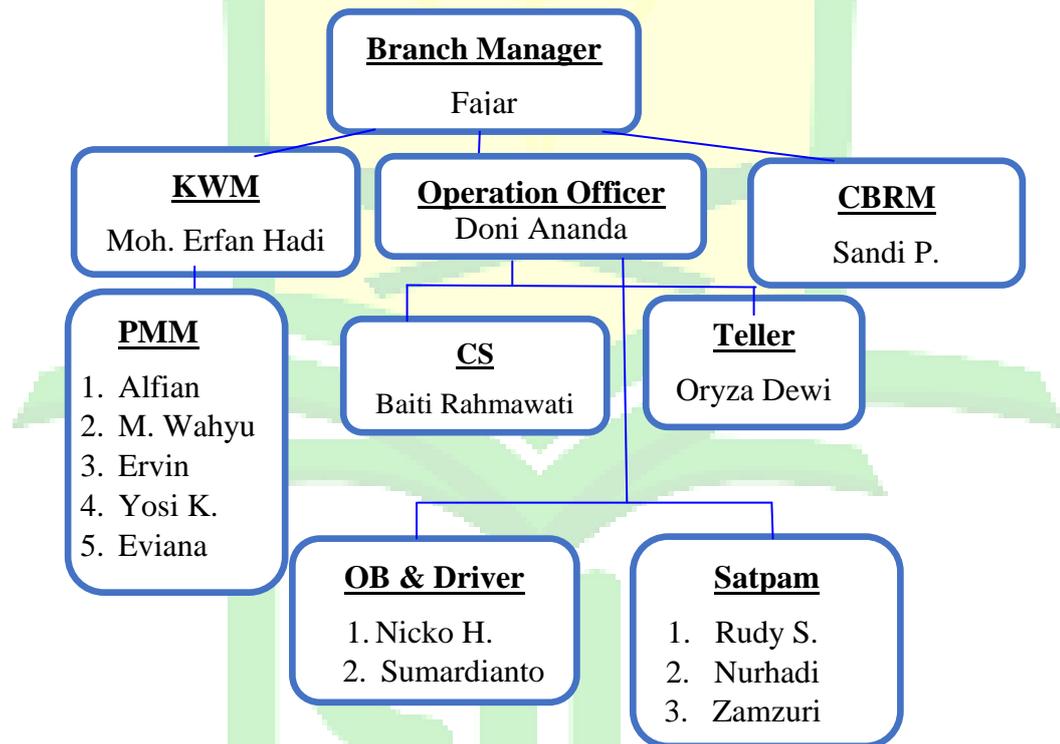
Persyaratan yang di perlukan antaranya: Cakap Hukum, Pensiunan Aparatur Sipil Negara Pusat/Daerah, Pensiunan Pegawai BUMN yang memperoleh penghasilan pensiun (pensiun bulanan), Pada saat jatuh tempo pembiayaan, usia nasabah maksimal 75 tahun. Pembiayaan dengan akad MMQ (asli tetap disimpan oleh Nasabah), Surat pernyataan dan kuasa untuk memotong pensiun bulanan yang diterima dan ditandatangani nasabah di atas meterai.

#### 4) Cicil Emas

Cicil emas adalah fasilitas yang disediakan oleh mandiri syariah untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan) dengan cara mudah punya emas dan menguntungkan.

#### 4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.

Berikut ini adalah struktur organisasi BSI Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor**  
**Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01**

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a) *Branch Manager* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 adalah Bapak Fajar.
- b) *Operation Officer* Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 adalah Bapak Doni Ananda, yang membawai *Teller* oleh mbak Oryza Dewi, *Customer Service* oleh mbak Baiti Rahmawati, *OB & Driver* oleh Bapak Nicko. H dan Bapak Sumardianto, dan *Security* oleh Bapak Rudi S, Nurhadi, Zamzuri.
- c) Kepala Warung Micro Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01 adalah Bapak Moh Erfan Taufiq Hadi, yang membawai Pelaksana Mikro Marketing yaitu Bapak Alfian, Bapak Ervin, Bapak Wahyu, Bapak Yosi, dan Ibu Eviana.

## **B. Data**

### **1. 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 dihari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi secara 4 bulan berturut- turut, perusahaan mengadakan liburan setiap 6 bulan sekali”.<sup>59</sup>

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”.<sup>60</sup>

Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Alfian selaku Pelaksana Mikro Marketing di BSI KCP Magetan MT Haryono 01. “Ketika dalam target pembiayaan kita terpenuhi maka kita mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairan. Selain itu kita juga mendapat banus tunjangan hari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut- turut, juga ada kenaikan jenjang karis kepada karyawan jika dalam hal bekerja cukup baik”.<sup>61</sup>

Sepertihalnya yang dikatan oleh Bapak Ervin selaku Pelaksanaan Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

---

<sup>59</sup> Doni Ananda, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>60</sup> Moh. Erfan Taufiq Hadi, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>61</sup> Alfian, *Wawancara*, 12 April 2021.

“Sebenarnya bonus yang diberikan lumayan besar yaitu ketika target terpenuhi kita mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairan. Selain itu kita juga mendapat bonus tunjangan dihari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut, jenjang karis, dan bonus boleh langsung diambil atau diambil belakangan juga tidak masalah pengambilan bonus tergantung kitanya mau langsung diambil atau tidak”.<sup>62</sup>

BSI KCP Magetan MT Haryono 01 sendiri tentunya dalam hal pemberian motivasi sudah begitu baik. Tutar dari Bapak Fajar selaku *Branch Manager* di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 tentang hal tersebut:

“Untuk bonus perusahaan memberikan bonus yang cukup besar yaitu 20% dari jumlah pencairan. Selain karyawan marketing mendapatkan bonus 20% juga mendapatkan bonus berupa tunjangan hari raya, itu selalu perusahaan berikan kepada karyawan, perusahaan juga memberikan kenaikan gaji jika mampu bekerja dengan baik selama 4 bulan berturut- turut”.<sup>63</sup>

Dari hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berupa bonus yang diberikan kepada karyawan khususnya bagian marketing sudah berjalan baik. Dapat dilihat dari pemberian bonus, gaji tunjangan dan lain sebagainya, sangat di terapkan dengan begitu bagus. Dan bonus yang diberikan kepada karyawan marketing juga cukup besar yaitu sebesar 20% ketika mampu mencairkan pembiayaan.

Dan apabila karyawan ingin naik gaji maka harus mampu bekerja dengan baik dan juga target pembiayaan terpenuhi selama 4 bulan berturut- turut maka perusahaan akan memberikan kenaikan gaji.

---

<sup>62</sup> Ervin, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>63</sup> Fajar, *Wawancara*, 22 Agustus 2021.

Motivasi juga dapat di lihat dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya. Pemberian pelatihan bertujuan agar karyawan memiliki kompetensi dan harapan untuk mengembangkan perusahaan semakin mempunyai wawasan yang lebih luas tentang bidang pekerjaan yang ia kerjakan sehingga nantinya jika bersaing dengan bank atau perusahaan lain, karyawan tersebut memiliki wawasan yang lebih luas lagi tentang bidangnya. Guna mengetahui apakah di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 diberikan pelatihan kepada setiap karyawannya peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer*:

“Dibilang menguasai bidangnya saya kira tidak semua menguasai, karena setiap karyawan marketing berasal dari pendidikan dan jurusan yang berbeda- beda bahkan tidak ada yang jurusannya bersangkutan dengan perbankan langsung. Tapi dengan berjalannya waktu mereka bekerja sambil belajar dan memahami tugasnya masing- masing. Dan untuk pelatihan, kami tidak di berikan pelatihan khusus dari perusahaan”.<sup>64</sup>

Seperti halnya yang dikatakan oleh Bapak Moh. Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Mikro:

“Salah satu faktor yang membuat target tidak terpenuhi menurut saya kurangnya, pemahaman masyarakat tentang bank syariah, tidak adanya pelatihan untuk karyawan khususnya bagian marketing. Karena kan kita tidak semua marketing lulusan perbankan, ada yang jurusan bidan, ada yang dulunya sopir bus, ada yang dari jurusan teknik, menurut saya itu juga mempengaruhi dalam pencapaian target. Dan dari perusahaan juga tidak ada pelatihan khusus kepada karyawannya”.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Doni Ananda, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>65</sup> Moh. Erfan Taufiq Hadi, *Wawancara*, 12 April 2021.

Begitupun wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Alfian selaku Pelaksana Mikro Market:

“Kami tidak mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Dan menurut saya seharusnya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya bagian marketing untuk menambah wawasan kita dalam dunia perbankan dan pembiayaan. Kita kan tidak semua berasal dari jurusan perbankan, bahkan dari kita tidak ada yang berasal dari jurusan perbankan”.<sup>66</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan bapak Ervin selaku Pelaksana Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01, sebagai berikut:

“Kami tidak mendapat pelatihan dari perusahaan. Dan menurut saya seharusnya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya bagian marketing untuk menambah wawasan kita dalam dunia perbankan dan pembiayaan. Karena dari kita kebanyakan bukan berasal dari duniaperbankan murni, saya sendiri saja berasal dari jurusan pertanian”.<sup>67</sup>

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kendala yang dialami karyawan khususnya bagian marketing dalam kurangnya pencapaian target yaitu tidak diberikan pelatihan khusus dari perusahaan. Dan dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan marketing tidak semua berasal dari jurusan perbankan, bahkan ada yang berasal dari jurusan bidan, dan juga jurusan teknik, bahkan juga ada mantan sopir bus.

Dengan diadakannya pelatihan maka akan membuat BSI KCP Magetan MT Haryono 01 mengalami kemajuan yang begitu baik karena

---

<sup>66</sup> Alfian, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>67</sup> Ervin, *Wawancara*, 12 April 2021.

karyawannya memiliki wawasan yang bagus sehingga mempermudah dalam pekerjaannya.

Penerapan motivasi langsung selanjutnya yaitu berupa pemberian jenjang karir kepada karyawan. Karena dalam pemberian jenjang karir akan membuat karyawan semakin bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga tanggung jawabnya dalam hal pekerjaan. Sehingga dapat membuat perusahaan cepat dalam mencapai target. Untuk mengetahui apakah di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 ada pemberian jenjang karir kepada karyawan maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ananda Doni selaku *Operation Officer*. “Ada jenjang karir, jika karyawan tersebut memiliki etika yang baik dalam artian pekerjaan selalu memberikan kontribusi besar kepada bank maka akan ada kenaikan jabatan, kontribusinya misalnya selalu memenuhi target dalam hal pembiayaan, dan juga kehadiran juga baik”.<sup>68</sup>

Seperti wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Moh. Erfan Hadi selaku Kepala Warung Mikro sebagai berikut. “Kita juga ada jenjang karir, jenjang karir di berikan ketika kita dapat mencapai target dengan 4 bulan berturut- turut, dalam hal absensi baik, tidak pernah melakukan kesalahan yang fatal, mak nanti kita akan mendapatkan jenjang karir”.<sup>69</sup>

Pendapat lain disampaikan oleh Bapak Alfian selaku Pelaksana Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01, sebagai berikut. “Ada, Kita ada jenjang karir ketika kita bkerja dengan baik dan menguntungkan

---

<sup>68</sup> Doni Ananda, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>69</sup> Moh. Erfan Taufiq Hadi, *Wawancara*, 12 April 2021.

perusahaan maka kita akan ada kenaikan jenjang karir, biasanya kenaikan jenjang karir ketika kita, kalau bagian marketing mampu memenuhi target dalam 4 bulan berturut- turut”.<sup>70</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan bapak Ervin selaku Pelaksana Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 tentang pemberian jenjang karir, sebagai berikut. “Kita ada jenjang karir, jenjang karir tersebut diberikan kepada kita ketika kita bekerja dengan baik dan kita dapat mencairkan pembiayaan dengan target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut”.<sup>71</sup>

Kenaikan jenjang karir sangat diperlukan oleh karyawan karena itu untuk memacu semangat kerja karyawan. Tutar dari Bapak Fajar selaku *Branch Manager* di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 tentang hal tersebut. “Pihak perusahaan memberikan jenjang karir kepada karyawan supaya karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya semakin giat lagi. Perusahaan memberikan jenjang karir kepada karyawan ketika karyawan memberikan kontribusi baik kepada bank”.<sup>72</sup>

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 untuk membuat karyawan giat dalam bekerja diberikannya jenjang karir. Jenjang karir diberikan ketika karyawan memberikan kontribusi baik pada bank seperti selalu memenuhi target dalam hal pembiayaan, absensi yang baik, dan lain sebagainya.

---

<sup>70</sup> Alfian, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>71</sup> Ervin, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>72</sup> Fajar, *Wawancara*, 22 Agustus 2021.

Selain motivasi langsung juga ada yang namanya motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung guna memberikan semangat kerja agar target perusahaan terpenuhi. Untuk mengetahui hal itu, maka peneliti melakukan wawancara dengan Doni Ananda selaku *operation officer*. “Motivasi yang diberikan, kami mengadakan brifing tiap pagi sebelum buka guna untuk menyampaikan laporan hari kemarin, kita mengadakan pembacaan Al-Qur’an setiap hari jum’at, selesai brifing kita membaca Asmaul Husna, setiap karyawan mempunyai ruangan sendiri, ruangan sudah ber AC, memiliki kantor yang luas”.<sup>73</sup>

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Moh Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Mikro sebagai berikut. “Kita setiap hari melakukan kegiatan brifing sebelum bank buka, kita juga melakukan kegiatan keagamaan setiap hari jum’at seperti membaca Al-Qur’an untuk menjalin kedekatan antar karyawan agar lebih erat, kita juga difasilitasi ruang kerja yang nyaman, memiliki ruangan sendiri- sendiri, halaman parkir yang luas, ruang ber AC”.<sup>74</sup>

Sedangkan menurut pendapat Bapak Alfian sebagai Pelaksana Mikro Market sebagai berikut:

“Menurut saya sudah baik dalam pemberian motivasi, seperti kita di berikan semangat oleh atasan untuk selalu bersemangat dalam bekerja, di adakan brifing tiap pagi, kita selalu jabat tangan ketika datang, mengadakan acara rutin membaca Al- Qur’an setiap hari jum’at, ruang yang luas, masing- masing karyawan diberikan ruangan sendiri sesuai

---

<sup>73</sup> Doni Ananda, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>74</sup> Moh. Erfan Taufiq Hadi, *Wawancara*, 12 April 2021.

jabatannya, ruang ber AC, parkir yang luas, bonus yang besar, tunjangan hari raya, dan juga jenjang karir”.<sup>75</sup>

Seperti yang halnya saat peneliti melakukan wawancara dengan bapak Ervin selaku Pelaksana Mikro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01, sebagai berikut. “Menurut saya sudah baik dalam pemberian motivasi, seperti kita diberikan motivasi seperti brifing setiap pagi, kita selalu jabat tangan ketika datang, mengadakan acara rutin membaca Al-Qur’an setiap hari jum’at, ruangan yang luas, parkir yang luas, bonus yang besar, tunjangan hri raya, dan juga jenjang karir”.<sup>76</sup>

Seperti halnya yang di katakan oleh Bapak Fajar selaku *Branch Manager* sebagai berikut:

“Para Karyawan tiap paginya melakukan brifing untuk menyampaikan laporan, setiap karyawan juga mendapat ruangan sesuai jabatannya, ruang kantor ber AC, halamn parkir yang luas, setiap hari jum’at kita juga tidak lupa mengadakan acara membaca Al- Qur’an, pemberian kompensasi, bonus yang besar, tunjangan hari raya, kenaikan jabatan, ramah antar karyawan, antar karyawan saling sapa guna mengakrabkan satu sama lainnya”.<sup>77</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi kepada karyawan BSI KCP Magetan MT Haryono 01 yaitu dengan memberikan fasilitas- fasilitas seperti ruang kantor yang luas, setiap karyawan memiliki ruangan sendiri, halaman yang luas sehingga memudahkan para karyawan dan nasabah untuk ber parkir,

---

<sup>75</sup> Alfian, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>76</sup> Ervin, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>77</sup> Fajar, *Wawancara*, 22 Agustus 2021.

pemberian bonus yang besar, tunjangan hari raya, toleransi antar karyawan guna untuk mengakrabkan satu sama lain.

## **2. 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”.<sup>78</sup>

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”.<sup>79</sup>

Seperti halnya yang dikatakan oleh Bapak Alfian sebagai Pelaksana Mikro Market. “Beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda. Beliau tipe

---

<sup>78</sup> Moh. Erfan Taufiq Hadi, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>79</sup> Ervin, *Wawancara*, 12 April 2021.

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”.<sup>80</sup>

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 ”.<sup>81</sup>

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian semangat secara langsung dari pimpinan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan rasa etos kerja karyawan yang tinggi, dengan begitu dalam menjalankan pekerjaannya akan semakin giat lagi dan berdampak baik untuk perusahaan kedepannya, sehingga motivasi kerja itu sangat dibutuhkan oleh karyawan.

### **C. Analisis Data**

#### **1. Pelaksanaan Penerapan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Bak Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.**

Dalam setiap pekerjaan seorang karyawan pasti dipengaruhi oleh bonus karena karyawan bekerja pada dasarnya untuk memperoleh

---

<sup>80</sup> Alfian, *Wawancara*, 12 April 2021.

<sup>81</sup> Fajar, *Wawancara*, 22 Agustus 2021.

penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup jadi bonus sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan mendapat bonus yang tinggi membuat karyawan bekerja dengan lebih baik.

Bonus adalah tujuan utama bekerja karena mereka mendapatkan gaji lebih itu dari bonus dan bonus itu didapatkan dari hasil kinerja apabila kinerjanya rendah mereka hanya mendapatkan gaji pokoknya saja, bonus di sana juga ada standarnya yaitu karyawan marketing khususnya mendapatkan bonus ketika mampu mencairkan pembiayaan sesuai dengan target, dimana karyawan mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairann pembiayaan, selain itu juga mendapatkan bonus lain berupa tunjangan hari raya, kenaikan gaji setiap target terpenuhi selama 4 bulan berturut- turut.

Setiap karyawan bonus tidak boleh sampai tidak diberikan, kenapa. Dalam perusahaan bonus merupakan faktor pendorong penting untuk karyawan dalam melakukan segala pekerjaannya dan tanggung jawabnya dalam bekerja di suatu perusahaan karena dengan adanya bonus itu karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya karena apa yang telah karyawan kerjakan itu mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Besar kecilnya gaji yang diberikan secara tetap, besarnya upah atau bonus dapat berubah- ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.<sup>82</sup>

Berdasarkan paparan diatas dapat dianalisa bahwa bonus yang di berikan BSI KCP Magetan MT Haryono 01 telah sesuai dengan teori. BSI

---

<sup>82</sup> Suparyadi, *Managemen Sumber Daya Manusia*, 2015, 272.

KCP Magetan MT Haryono 01 berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya dalam pemberian bonus yang sudah diterapkan, sehingga mampu menambah semangat karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam perusahaan segala sesuatu bentuk hubungan dengan para karyawan sangatlah memiliki kaitan yang begitu erat karena perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan sendiri tanpa adanya karyawan karena peran karyawan di suatu perusahaan sangatlah penting untuk menunjang berjalannya perusahaan tersebut. Setiap karyawan dalam melakukan tugasnya selalu di dasari dengan motivasi, karena motivasi kerja sangat penting untuk para karyawan agar segala sesuatu yang dikerjakan mamiliki tujuan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik, cepat, dan tepat.

Dalam dunia kerja yakni memberikan motivasi semangat ke bawahan atau karyawan sangat di butuhkan karyawan untuk membuat karyawan tersebut semakin memiliki dorongan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang baik, walaupun karyawan sebenarnya sudah memiliki motivasi tersendiri tetapi apabila pimpinan juga merespon memberikan motivasi maka mereka sebagai karyawan merasa memiliki rasa nyaman dan merasa keberadaannya di hargai.

Sehingga dalam perusahaan motivasi kerja itu sangat dibutuhkan , karena para karyawan pasti membutuhkan motivasi kerja tersebut, apalagi motivasi kerjanya dari pimpinan karena dengan begitu para karyawan

merasa di hargai keberadaannya dalam melakukan segala tugas dan kewajibannya.<sup>83</sup> Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan cara baik maka karyawan tersebut akan bersikap sebaliknya, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.<sup>84</sup> 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.<sup>85</sup>

Dengan begitu dalam pemberian motivasi langsung berupa pujian kepada karyawan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 sesuai dengan teori. Dimana sepertihalnya yang di lakukan oleh pimpinan dalam pemberian motivasi atau dorongan agar karyawan bekerja lebih semangat lagi.

kegiatan untuk karyawan dengan adanya pengadaan pelatihan untuk karyawan tidak hanya semata-mata untuk keperluan perusahaan saja tapi agar para karyawan yang memiliki kompetensi dan harapan untuk mengembangkan perusahaan tempatnya bekerja semakin mempunyai wawasan yang lebih luas lagi tentang bidang pekerjaan yang ia kerjakan sehingga nantinya jikalau bersaing dengan bank lain karyawan tersebut

---

<sup>83</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017, 110.

<sup>84</sup> *Ibid.*, 103.

<sup>85</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2010, 100.

memiliki wawasan dan pola cara berfikir yang berkembang tidak hanya itu-itu saja, semisalnya pemberian pelatihan tentang pembiayaan, kenapa karena dengan pemberian pelatihan ini membuat karyawan khususnya bagian marketing semakin menguasai tentang pembiayaan.

Dalam rangka mengembangkan kompetensi karyawan perusahaan menyelenggaraan prokram pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Tujuan motivasi untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.<sup>86</sup>

Pemberian pelatihan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 tidak sesuai dengan teori, karena di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 tidak diberikan pelatihan kepada karyawannya. Padahal pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan khususnya bagian marketing dimana karyawan khususnya bagian marketing tidak semuanya berasal dari jurusan perbankan bahkan ada yang dari jurusan bidan, teknik, dan ada juga yang mantan sopir bus. Itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Setiap karyawan pasti menginginkan jenjang sebab para karyawan ingin memiliki jabatan yang lebih tinggi agar terjamin kesejahteraan semisal dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dengan begitu para karyawan akan merasa mencintai pekerjaannya karena mereka memiliki impian untuk meningikan derajat atau kedudukan di tempat mereka bekerja. Dengan adanya pemberian jenjang karir akan memacu semangat kerja karyawan

---

<sup>86</sup> Melayu S.P Hasibuan., 146.

sehingga karyawan semakin giat dalam bekerja karena pemberian jenjang karir.

Proses promosi terhadap karyawan yang berpotensi harus dilakukan melalui proses seleksi yang transparan, objektif dan berkeadilan. Tujuan motivasi mempertingkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.<sup>87</sup> Bank BSI KCP Magetan MT Haryono sudah memberikan jenjang karir kepada karyawannya dengan prosedur yang ada dengan begitu maka pemberian jenjang karir sesuai dengan teori.

Setiap karyawan yang bekerja dimana pun faktor pendorongnya berupa fasilitas- fasilitas kantor tidak dapat dipungkiri sangat dibutuhkan seluruh karyawan bahkan seluruh karyawan setiap kalangan, karena apabila bekerja sarana dan prasarana tidak mendukung maka pekerjaan yang akan dikerjakan juga akan terbengkalai, karena waktu karyawan dihabiskan dalam kantor dari pagi sampai sore. Jadi apabila fasilitas kantor tidak memadai maka mereka dalam bekerja tidak akan nyaman tapi dengan pemberian fasilitas yang baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka bekerjanya nyaman dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya terselesaikan dengan baik.

Bentuk fasilitas tidak hanya dalam hal kendaraan tetapi juga diantaranya tempat parkir yang luas, ruang kerja ber AC, masing- masing karyawan memiliki ruangan sendiri, dan lain sebagainya. Fasilitas diberikan untuk karyawan dengan tujuan agar karyawan merasakan kenyamanan saat

---

<sup>87</sup> Ibid.,

bekerja dan makin bersemangat dalam bekerja di perusahaan itu. Tujuan motivasi untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat.<sup>88</sup>

Dengan pemberian fasilitas- fasilitas yang ada di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 sudah sesuai dengan teori. Dimana perusahaan memberikan fasilitas yang baik sehingga membuat karyawan merasa betah di kantor dan juga karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

## **2. Dampak dari Penerapan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan MT Haryono 01.**

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak lepas dari pemberian motivasi terhadap karyawannya. Pemberian motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan merasa mempunyai dorongan agar lebih semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah.

Tujuan dari pemberian motivasi terhadap karyawan yaitu untuk meningkatkan gairah serta semangat kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya tujuan

---

<sup>88</sup> Melayu S.P Hasibuan, 146.

motivasi tersebut membuat karyawan semakin bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga membuat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Dengan pemberian motivasi yang ada di Bank Syariah Indonesia KCP Magetan MT Haryono 01 sudah sesuai dengan teori. Dimana perusahaan memberikan motivasi yang baik sehingga membuat karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga karyawan memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. 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.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi 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.
2. 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.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2010.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rajawali Pers 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2013.
- M.A Huberman, dan M..B Milles. *Qualitative Data Analysis* Londen: Sage Publication. 1984.
- Moleong, Lexy. J. *Metedologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2000.
- Sanyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Caps. 2012.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* Jakarta: Rineka Cipt. 2002.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: STEI YKPN. 2004.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Surabaya: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- S,Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta. 2016.

Umar, Husein. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2005.

Winardi. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.

Winaya, Kuna. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Denpasar: Ardana. 2012.

Yusuf, Dr. H. Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2015.

## **JURNAL**

Agnita Yolanda dan Rika Suwito. "Analisis Motivasi kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan", *Jurnal No.1* (Agustus 2018).

Amarsyah, Alif Dwi. "Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BTN Syariah Malang)", *Jurnal Ilmiah*, 2020.

Astuti. "Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button", *Jurnal* (Januari 2017).

Mariani. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan warung Mina Di Denpasar", *E-Jurnal Manajemen Unud* NO. 7 (Desember 2017).

Nasution, Ernawaty. "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-Raniry", *Jurnal AL-Bayan*, (Januari-Juni 2014).

Wahyuni, Ani. "Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Disuatu Perusahaan, Instansi, atau Organisasi", *Jurnal Ekonomi*, NO. 3. 2016.

## **SKRIPSI**

Suaib, Suhaimi. "Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kab Goa" (Skripsi, UIN Allauddin Makasar, 2016)

Maharani, Nikita. “Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun” (Skripsi, IAIN Ponorogo, 2019).

## **WAWANCARA**

Bapak Fajar selaku Pimpinan di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Bapak Ananda Doni selaku Opration Officer di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Bapak Moh. Erfan Taufiq Hadi selaku Kepala Warung Micro di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Bapak Alfian selaku Pelaksana Micro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

Bapak Ervin selaku Pelaksana Micro Market di BSI KCP Magetan MT Haryono 01.

## **INTERNET**

<http://anapriyanga.blogspot.com/2010/10/produktivitas-karyawan.html>

<http://www.ir-banknsi.com>

[www.mandirisyariah.co.id](http://www.mandirisyariah.co.id)



## LAMPIRAN

Rekap hasil wawancara

Informan 1

Nama : Fajar

Jabatan : Pimpinan BSI KCP Magetan MT Haryono 01

Tanggal wawancara : 12 April 2021

1. Produk-produk apa saja yang ada di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 ini?

Jawab: kami memiliki produk diantaranya tabungan BSI, tabungan investasi cindekia, tabungan mabrur, tabungan berencana, tabungan simpatik, tabunganku, deposito, giro. Sedangkan produk pembiayaan ada pembiayaan Griya (kepemilikan rumah), pembiayaan OTO, pembiayaan dana pensiun, cicil emas.

2. Motivasi apa yang diberikan pihak bank kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan?

Jawab: motivasi yang diberikan, kami mengadakan brifing tiap pagi sebelum buka untuk menyampaikan laporan hari kemarin, kita mengadakan pembacaan Al-Qur'an setiap hari jumat, disaat brifing kita melakukan pembacaat Asmaul Husna, memberikan kompensasi, memberikan sapaan kesetiap karyawan, mengadakan liburan bersama setiap 6 bulan sekali, kita juga memiliki kantor yang luas, ruangan sudah ber AC, masing-masing karyawan memiliki ruang sendiri-sendiri.

3. Dengan adanya motivasi yang sudah diberikan kepada karyawan, apakah bank mengalami peningkatan atau malah menurun dalam hal pembiayaan?

Jawab: sejak berdiri bank selalu mengalami progres yang terus naik, khususnya dalam hal pembiayaan, tapi untuk 6 bulan terakhir ini marketing tidak bisa mencapai target yang ditentukan oleh bank. Harusnya target setiap marketing itukan 300 juta setiap bulannya. Dan bank memberikan target kepada bagian marketing sebesar 1,5 Miliar setiap bulannya tapi untuk 6 bulan terakhir ini karyawan khususnya bagian marketing hanya dapat mencairkan pembiayaan tidak lebih dari 900 juta setiap bulannya.

4. Seberapa penting motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan marketing?

Jawab: Sangat penting, dengan adanya pemberian motivasi itu bisa menambah semangat kerja marketing. Saya sebagai pimpinan juga memberikan dorongan semangat untuk karyawan saya agar dalam hal bekerja bisa maksimal bagus. Saya juga mengakrapkan diri kepada karyawan akan karyawan saya merasakan nyaman dalam bekerja.

5. Ketika tidak memenuhi target apa ada sanksi dari pimpinan?

Jawab: ketika tidak memenuhi target karyawan khususnya bagian marketing akan saya panggil lalu akan saya tanya ada masalah apa sehingga target tidak terpenuhi. Selama tidak terus menerus target turun itu masih aman, tetapi ketika target menurun secara berterusan maka bank akan memecat karyawan.

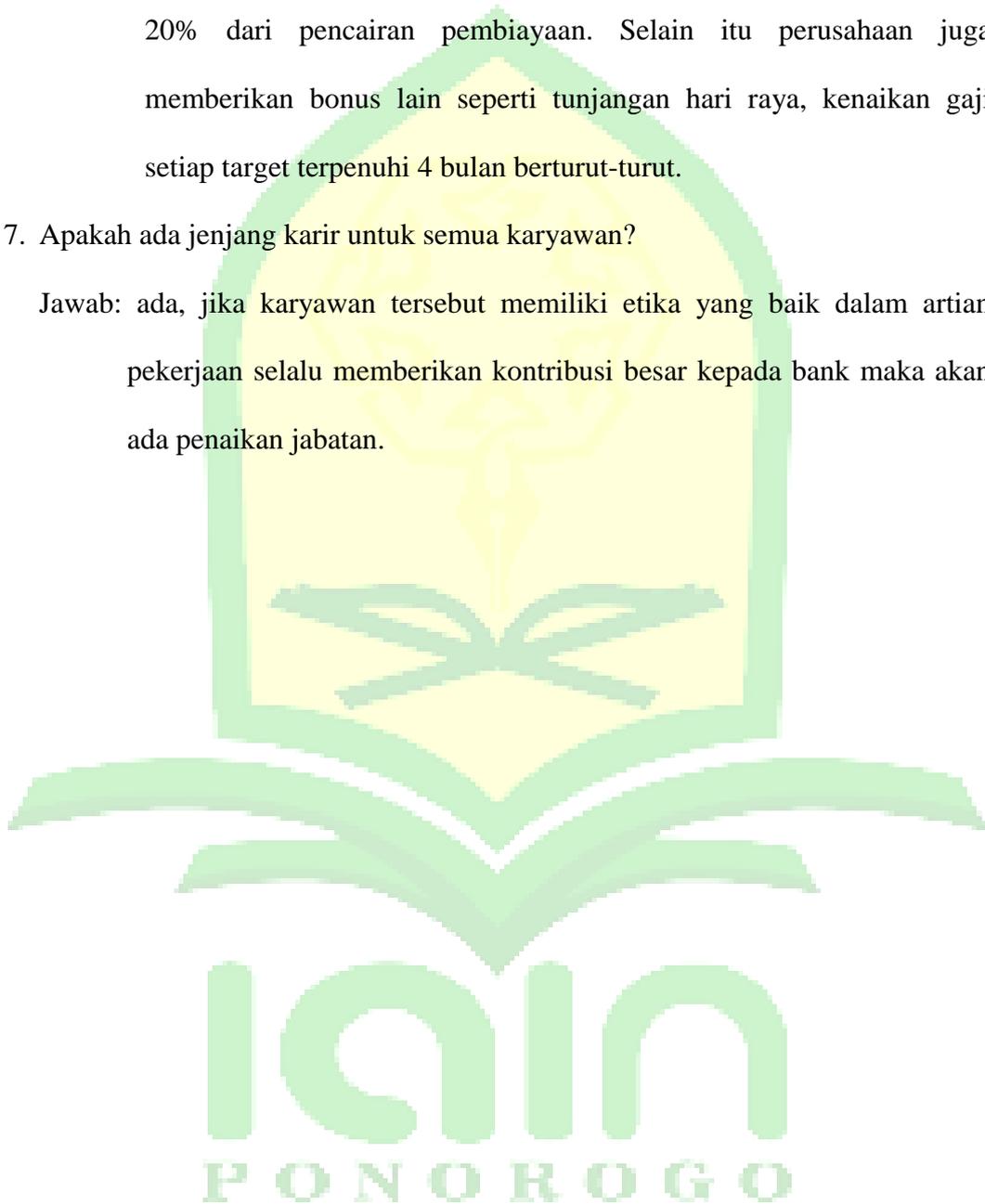
P O N O R O G O

6. Berapa bonus yang diberikan kepada karyawan bagian marketing ketika target terpenuhi?

Jawab: untuk bonus perusahaan memberikan bonus yang cukup besar yaitu 20% dari pencairan pembiayaan. Selain itu perusahaan juga memberikan bonus lain seperti tunjangan hari raya, kenaikan gaji setiap target terpenuhi 4 bulan berturut-turut.

7. Apakah ada jenjang karir untuk semua karyawan?

Jawab: ada, jika karyawan tersebut memiliki etika yang baik dalam artian pekerjaan selalu memberikan kontribusi besar kepada bank maka akan ada kenaikan jabatan.



Rekap hasil wawancara

Informan 2

Nama : Ananda Doni

Jabatan : *Operation Officer (OO)*

Tanggal Wawancara : 12 April 2021.

1. Bagaimana sejarah berdirinya BSI KCP Magetan MT Haryono 01?

Jawab: Bank ini mulai resmi beroperasi belum lama, bank ini termasuk masih baru berdiri di magetan kurang lebih 4 tahun. Bank ini berdiri karena melihat prospek bisnis plosok nusantara, saat itu melihat potensial yang bagus di daerah magetan sebagai tempat untuk memperluas usahanya di bidang perbankan dengan mengembangkan nilai-nilai syariah, sehingga didirikanlah Bank Syariah di Magetan ini.

2. Visi Misi yang ada di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 itu apa aja?

Jawab: untuk visi kita “Bank Syariah Terdepan dan Modern” itu visi kita sedangkan Misi kita ada enam yang pertama, mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkeeseimbangan. Kedua, meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah. Ketiga, mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyalur pembiayaan pada regmen ritel. Ke empat, mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah unuversal. Kelima, mengembangkan manajemen talenta dan lingkungankerja yang sehat. Dan yang ke enam, meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Produk-produk apa saja yang ada di BSI KCP Magetan MT Haryono 01 ini?

Jawab: kami memiliki produk diantaranya tabungan BSI, tabungan investasi cindekia, tabungan mabrur, tabungan berencana, tabungan simpatik, tabunganku, deposito, giro. Sedangkan produk pembiayaan ada pembiayaan Griya (kepemilikan rumah), pembiayaan OTO, pembiayaan dana pensiun, cicil emas.

4. Untuk bagian marketing apakah ada target dalam hal pembiayaan?

Jawab: pasti ada, setiap perusahaan pasti ada target untuk bagian marketingnya. Untuk BSI magetan sendiri memberikan target kepada masing-masing marketing yaitu 300 juta dalam jangka waktu 1 bulan. Dan apabila target tersebut dapat dipenuhi maka karyawan tersebut mendapatkan bonus tambahan setiap pencairan sebesar 20%.

5. Ketika ada marketing yang tidak memenuhi target apa yang akan dilakukan oleh pihak bank?

Jawab: ketika ada yang tidak memenuhi target langkah pertama yaitu memanggil yang bersangkutan guna ditanya kenapa target kamu gak terpenuhi ada masalah apa. Langkah selanjutnya jika tidak terpenuhi yang diperpanjang maka pihak bank mengambil tindakan akan memecat karyawan tersebut, tapi saat mengambil keputusan pemecatan karyawan itu jika benar-benar sudah tidak dapat ditoleransi lagi.

6. Ketika target marketing terpenuhi apakah bonus langsung diterima?

Jawab: kalau disini bonus langsung cair, tapi biasanya tergantung dari karyawannya mau diminta langsung atau tidak.

7. Apakah ada bonus lain selain mendapatkan bonus 20% dari pencairan pembiayaan tersebut?

Jawab: untuk bonus lain biasanya kita memberikan tunjangan dihari raya, kenaikan gaji jika target marketing terpenuhi secara 4 bulan berturut-turut, mengadakan liburan setiap 6 bulan sekali.

8. Motivasi apa yang diberikan pihak bank kepada karyawan untuk kemajuan perusahaan?

Jawab: motivasi yang diberikan, kami mengadakan brifing tiap pagi sebelum buka untuk menyampaikan laporan hari kemarin, kita mengadakan pembacaan Al-Qur'an setiap hari jumat, disaat brifing kita melakukan pembacaan Asmaul Husna, memberikan kompensasi, memberikan sapaan kesetiap karyawan, mengadakan liburan bersama setiap 6 bulan sekali, kita juga memiliki kantor yang luas, ruangan sudah ber AC, masing-masing karyawan memiliki ruang sendiri-sendiri.

9. Dengan adanya motivasi yang sudah diberikan kepada karyawan, apakah bank mengalami peningkatan atau malah menurun dalam hal pembiayaan?

Jawab: sejak berdiri bank selalu mengalami progres yang terus naik, khususnya dalam hal pembiayaan, tapi untuk 6 bulan terakhir ini marketing tidak bisa mencapai target yang ditentukan oleh bank. Harusnya target setiap marketing itukan 300 juta setiap bulannya. Dan bank memberikan target kepada bagian marketing sebesar 1,5 Milyar setiap bulannya tapi untuk 6 bulan terakhir ini karyawan khususnya bagian marketing hanya dapat mencairkan pembiayaan tidak lebih dari 900 juta setiap bulannya.

10. Apakah ada jenjang karir untuk semua karyawan?

Jawab: ada, jika karyawan tersebut memiliki etika yang baik dalam artian pekerjaan selalu memberikan kontribusi besar kepada bank maka akan ada kenaikan jabatan. Kontribusi misalnya selalu memenuhi target, kehadiran selalu baik.

11. Pendidikan terakhir yang dimiliki setiap karyawan yang ada di BSI KCP Magetan MT Haryono 01?

Jawab: untuk pendidikan, karyawan di sini rata-rata sarjana, kecuali OB dan juga security memiliki pendidikan terakhir SMA.

12. Untuk karyawan marketing sendiri apakah mereka semua menguasai bidangnya dan apakah dari perusahaan mendapatkan pelatihan?

Jawab: dibidang menguasai bidangnya saya kira tidak semua menguasai, karena setiap karyawan marketing berasal dari pendidikan dan jurusan yang berbeda-beda bahkan tidak ada yang jurusannya bersangkutan dengan perbankan langsung. Tapi dengan berjalannya waktu mereka bekerja sambil belajar dan memahami tugasnya masing-masing. Dan untuk pelatihan perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan.

**IAIN**  
**PONOROGO**

## Rekap hasil wawancara

### Informan 3

Nama : Moh. Erfan Tufiq Hadi

Jabatan : Kepala Warung Micro (KWM)

Tanggal Wawancara : 12 April 2021

1. Seberapa penting motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan marketing?

Jawab: Sangat penting, dengan adanya pemberian motivasi itu bisa menambah semangat kerja marketing, apalagi kalau pimpinan memberikan semangat, dorongan itu tambah membuat semangat lagi. Beda lagi kalau pimpinan kerjanya hanya ngomel itu justru membuat malas untuk bekerja.

2. Motivasi apa saja yang sudah diberikan oleh bank kepada karyawan?

Jawab: kita setiap harinya melakukan kegiatan briefing sebelum bank buka, kita juga melakukan kegiatan keagamaan setiap hari jum'at untuk menjalin kedekatan antar karyawan agar lebih erat, kita juga difasilitasi ruangan yang nyaman, memiliki ruangan sendiri-sendiri, halaman parkir yang luas, ruangan ber AC, kita juga melakukan liburan setiap 6 bulan sekali, mendapatkan bonus.

3. Didalam targetnya apa karyawan marketing selalu memenuhi target?

Jawab: kita dari bank diberikan target pembiayaan sebesar 300 juta setiap bulannya kepada masing-masing marketing. Kadang target itu terpenuhi kadang juga tidak memenuhi target.

4. Apa yang membuat target tidak terpenuhi dan apakah ada pelatihan untuk karyawannya?

Jawab: salah satu faktor yang membuat target tidak terpenuhi menurut saya kurangnya pemahaman masyarakat tentang bank syariah, kurangnya pelatihan untuk karyawan marketing, karena kan tidak semua bagian marketing lulusan perbankan, ada yang jurusan bidan, ada yang dulunya sopir bus, ada yang jurusan teknik dan sebagainya. Menurut saya itu juga mempengaruhi dalam pencapaian target. Dan dari perusahaan juga tidak ada pelatihan khusus kepada karyawannya.

5. Berapa bonus yang diberikan ketika target terpenuhi?

Jawab: untuk bonus sebenarnya kita mendapatkan bonus yang cukup besar yaitu 20% dari pencairan pembiayaan. Selain itu kita juga mendapatkan bonus lain seperti tunjangan hari raya, kenaikan gaji setiap target terpenuhi 4 bulan berturut-turut, gaji selalu diberikan tidak pernah molor selalu tepat waktu.

6. Ketika tidak memenuhi target apa ada sanksi dari atasan?

Jawab: ketika tidak memenuhi target kita akan dipanggil oleh atasan ditanya kenapa target tidak terpenuhi. Selama tidak terus menerus target turun itu masih aman, tetapi ketika target menurun secara berterusan maka bank akan memecat karyawan.

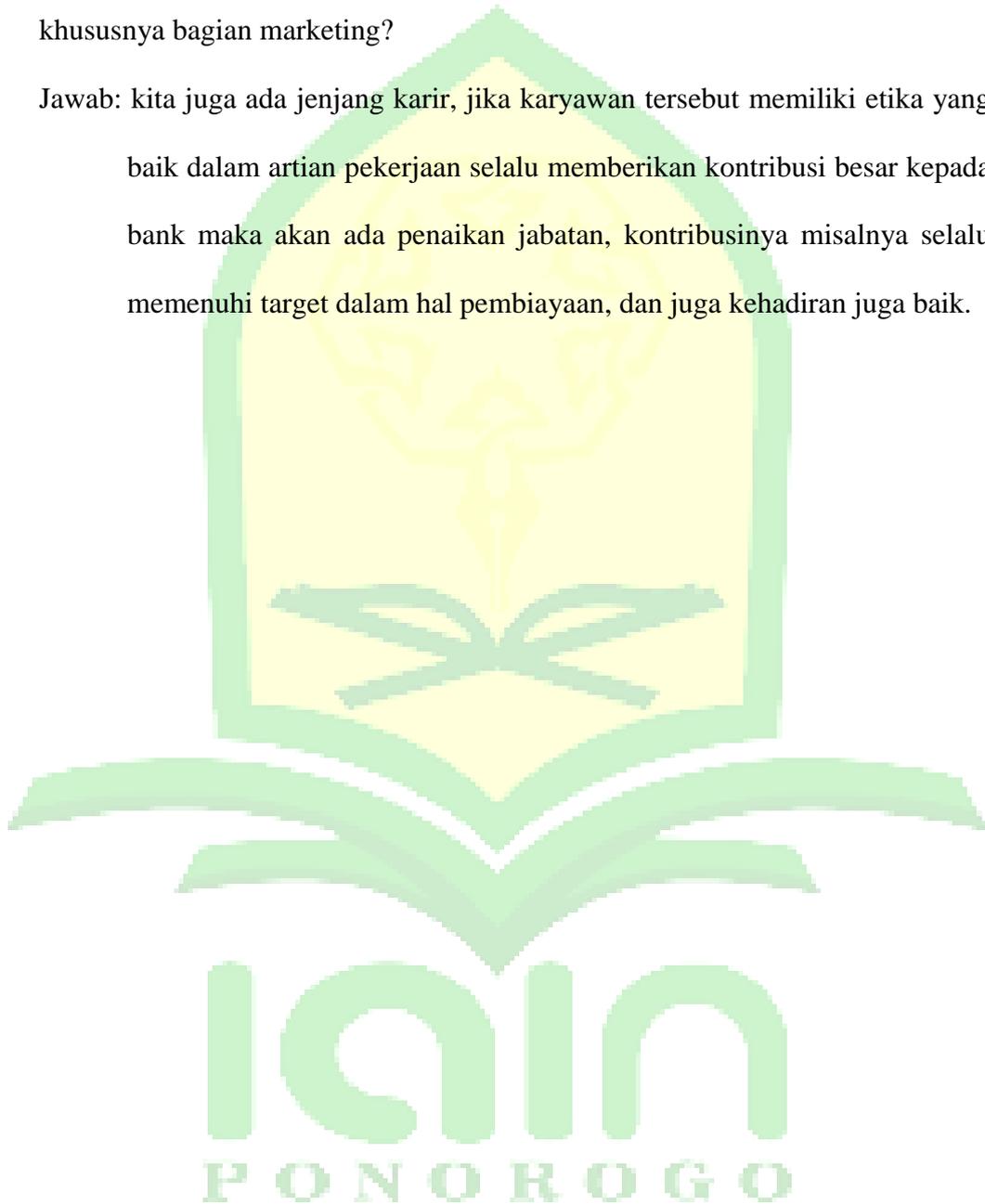
7. Bagaimana pendapat anda mengenai pimpinan anda?

Jawab: menurut saya beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda, menghargai karyawan. Tapi namanya pimpinan pasti ada tegasnya

kepada karyawan. Contohnya ketika karyawan terlambat beliau langsung menegurnya tanpa melihat situasi sekita.

8. Apakah ada jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya bagian marketing?

Jawab: kita juga ada jenjang karir, jika karyawan tersebut memiliki etika yang baik dalam artian pekerjaan selalu memberikan kontribusi besar kepada bank maka akan ada kenaikan jabatan, kontribusinya misalnya selalu memenuhi target dalam hal pembiayaan, dan juga kehadiran juga baik.



## Rekap hasil wawancara

Informan 4

Nama : Alfian

Jabatan : Pelaksana Micro Market (PMM)

Tanggal Wawancara : 12 April 2021

1. Sudah berapa lama anda bekerja disini?

Jawab: Saya belum lama, kurang lebih 1,5 tahun.

2. Bagaimana hubungan anda dengan rekan dikantor?

Jawab: Kita disini sudah kaya keluarga, orangnya disini ramah-ramah, baik, sopan, suka menghargai karyawan lain. Pokoknya kita disini saling membantu soal masalah pekerjaan.

3. Bagaimana pendapat anda dalam motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan apa saja motivasi yang diberikan?

Jawab: menurut saya sudah baik dalam pemberian motivasi, seperti kita diberikan motivasi seperti briefing setiap pagi, kita selalu jabat tangan ketika datang, mengadakan acara rutin membaca Al-Qur'an setiap hari jum'at, ruangan yang luas, parkir yang luas, bonus yang besar, tunjangan hri raya, dan juga jenjang karir.

4. Apakah anda dalam pencapaian selalu mencapai target?

Jawab: Tidak, soalnya tidak semua masyarakat paham akan perbankan syariah dengan begitu membuat kita kesulitan dalam menyakinkan ke masyarakat tentang pembiayaan di bank syariah ini. Dan terlebih lagi saya bukan orang perbankan murni, itu membuat saya kesulitan juga dalam hal menyakinkan masyarakat.

5. Ketika tidak memenuhi target apa ada sanksi dari perusahaan?

Jawab: Sanksi berat sih enggak ada, kecuali kita selalu merugikan perusahaan.

Untuk sanksinya kita dipanggil pimpinan untuk menjelaskan kenapa kok bisa terjadi target tidak terpenuhi di bulan ini.

6. Bagaiman pendapat anda mengenai pimpinan anda?

Jawab: Beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda. Beliau orangnya pemimpin yang ketika serius beliau serius ketika bercanda beliau juga ikut bercanda.

7. Berapa bonus yang diberikan ketika target terpenuhi?

Jawab: ketika target terpenuhi kita mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairan. Selain itu kita juga mendapat bonus tunjangan dihari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut, jenjang karis.

8. Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya bagian marketing agar target terpenuhi?

Jawab: kami tidak mendapat pelatihan dari perusahaan. Dan menurut saya seharusnya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya bagian marketing untuk menambah wawasan kita dalam dunia perbankan dan pembiayaan. Kita kan tidak semua berasal dari jurusan perbankan, bahkan dari kita tidak ada yang berasal dari jurusan perbankan.

## Rekap hasil wawancara

### Informan 5

Nama : Ervin

Jabatan : Pelaksana Micro Market (PMM)

Tanggal Wawancara : 12 April 2021

1. Sudah berapa lama anda bekerja disini?

Jawab: Saya disini sudah hampir 2 tahun.

2. Bagaimana pendapat anda mengenai pimpinan anda?

Jawab: Beliau orangnya baik, ramah, suka bercanda. Beliau seorang pemimpin yang dibilang tegas juga tegas di bilang santai juga santai.

3. Bagaimana hubungan anda dengan rekan dikantor?

Jawab: Kita disini sudah kaya keluarga, orangnya disini ramah-ramah, baik, sopan, suka menghargai karyawan lain. Pokoknya kita disini saling membantu soal masalah pekerjaan, dan disini tidak ada yang iri sama temannya.

4. Seberapa penting motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan marketing?

Jawab: Menurut saya penting, karena dengan pemberian motivasi kita bisa menambah semangat kerja, apalagi kalau pimpinan memberikan semangat, dorongan itu tambah membuat semangat lagi. Beda lagi kalau pimpinan kerjanya hanya ngomel itu justru membuat malas untuk bekerja.

5. Bagaimana pendapat anda dalam motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan apa saja motivasi yang diberikan?

Jawab: menurut saya sudah baik dalam pemberian motivasi, seperti kita diberikan motivasi seperti briefing setiap pagi, kita selalu jabat tangan ketika datang, mengadakan acara rutin membaca Al-Qur'an setiap hari jum'at, ruangan yang luas, parkir yang luas, bonus yang besar, tunjangan hari raya, dan juga jenjang karir.

6. Apakah ada jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya bagian marketing?

Jawab: kita ada jenjang karir, jenjang karir tersebut diberikan kepada kita ketika kita bekerja dengan baik dan kita dapat mencairkan pembiayaan dengan target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut.

7. Berapa bonus yang diberikan ketika target terpenuhi?

Jawab: Sebenarnya bonus yang diberikan lumayan besar yaitu ketika target terpenuhi kita mendapatkan bonus sebesar 20% dari pencairan. Selain itu kita juga mendapat bonus tunjangan dihari raya, kenaikan gaji jika target terpenuhi selama 4 bulan berturut-turut, jenjang karir, dan bonus boleh langsung diambil atau diambil belakangan juga tidak masalah pengambilan bonus tergantung kitanya mau langsung diambil atau tidak.

8. Ketika tidak memenuhi target apa ada sanksi dari perusahaan?

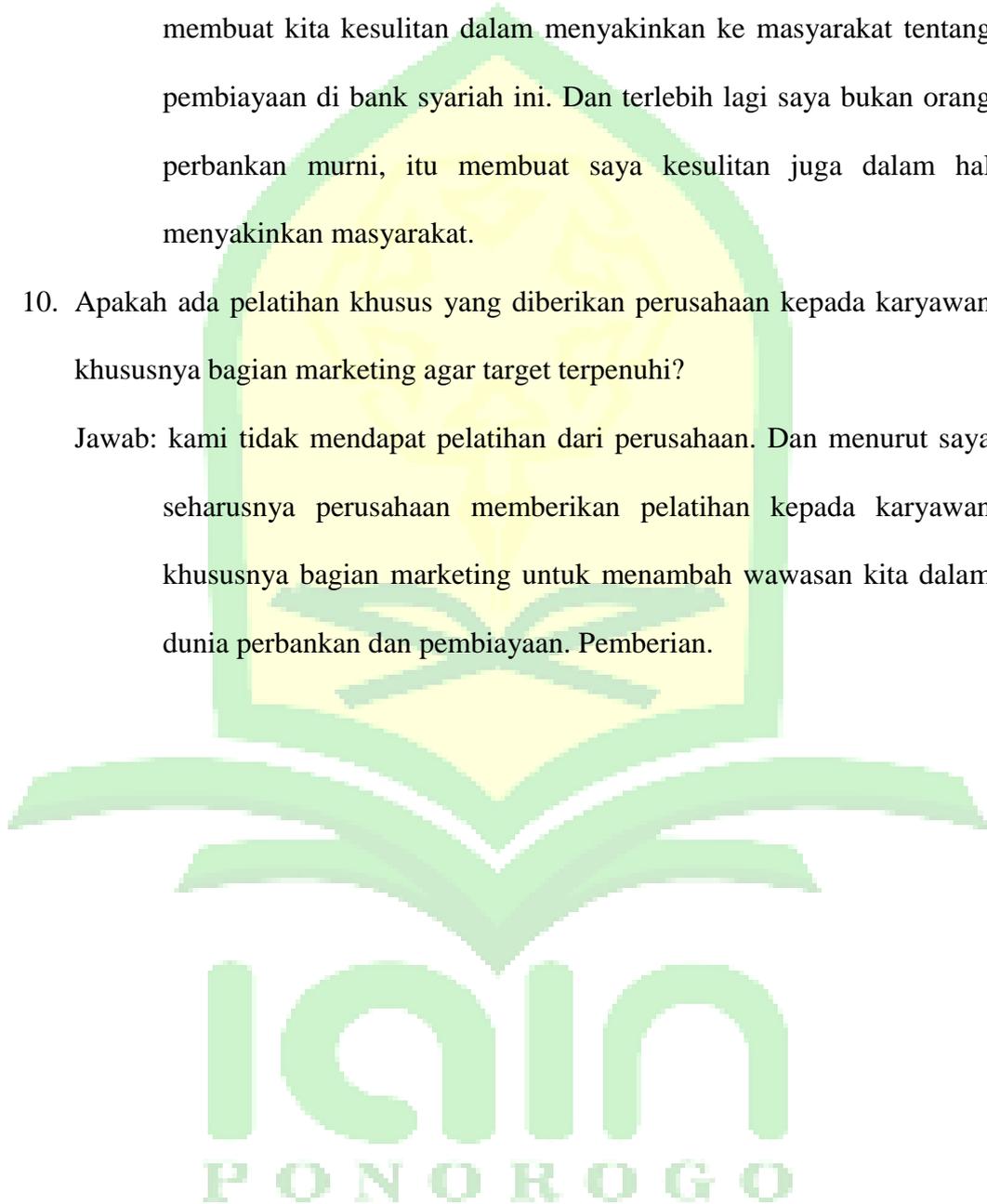
Jawab: Sanksi berat sih enggak ada, kecuali kita selalu merugikan perusahaan. Untuk sanksinya kita dipanggil pimpinan untuk menjelaskan kenapa kok bisa terjadi target tidak terpenuhi di bulan ini.

9. Apakah anda dalam pencairan selalu mencapai target?

Jawab: Ya pernah target terpenuhi tapi kebanyakan tidaknya, soalnya tidak semua masyarakat paham akan perbankan syariah dengan begitu membuat kita kesulitan dalam menyakinkan ke masyarakat tentang pembiayaan di bank syariah ini. Dan terlebih lagi saya bukan orang perbankan murni, itu membuat saya kesulitan juga dalam hal menyakinkan masyarakat.

10. Apakah ada pelatihan khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya bagian marketing agar target terpenuhi?

Jawab: kami tidak mendapat pelatihan dari perusahaan. Dan menurut saya seharusnya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan khususnya bagian marketing untuk menambah wawasan kita dalam dunia perbankan dan pembiayaan. Pemberian.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Identitas Diri

3. Nama Lengkap : Musarifah Ikhwana  
4. Tempat & Tgl Lahir : Ponorogo, 31 Juli 1997  
5. Alamat : Desa. Pintu Kec. Jenangan Kab. Ponorogo  
6. No HP : 085859212270  
7. E-mail : [musarifahikhwana0731@gmail.com](mailto:musarifahikhwana0731@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN Pintu (2004-2010)  
2. SMP NEGERI 1 BABADAN (2010-2013)  
3. SMA NEGERI 1 BABADAN (2013-2016)  
4. IAIN PONOROGO (2016-2021)

Ponorogo, 22 September 2021

Musarifah Ikhwana  
NIM : 210816072

IAIN  
PONOROGO