



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG CILEDUG
TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Disusun oleh :

Nama : Jauhari Ahmad Fathoni
NPM : 2014570059

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1439 H/2018 M**

LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jauhari Ahmad Fathoni
NPM : 2014570059
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor
Cabang Ciledug Tangerang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudia hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pemytaan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 19 Dzulhijjah 1439 H

31 Agustus 2018 M

Yang Menyatakan,



Jauhari Ahmad Fathoni

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang"** yang disusun oleh **Jauhari Ahmad Fathoni**, Nomor Pokok Mahasiswa: **2014570059** Program Studi Manajemen Perbankan Syariah disetujui pada sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 16 Agustus 2018
Pembimbing,




Dina Febriani, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI



Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang** Disusun oleh **Jauhari Ahmad Fathoni**, Nomor Pokok Mahasiswa : **2014570059**. Telah diujikan pada hari/tanggal: **Jumat, 31 Agustus 2018**. Telah diterima dan disahkan dalam sidang skripsi (munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Perbankan Syariah.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H.</u> Ketua	
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Sekretaris		14-09-2018
<u>Dina Febriani, S.E., M.M.</u> Pembimbing		21-09-2018
<u>Drs. Asep Supyadillah, M.Ag.</u> Penguji I		24-09-2018
<u>Dr. N Oneng Nurul Bariyah, M.Ag.</u> Penguji II		15-09-2018

iii

Dr. N Oneng Nurul Bariyah, M.Ag.
Penguji II

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Program Studi Manajemen Perbankan Syariah

Jauhari Ahmad Fathoni

2014570059

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

V+92 halaman+26 lampiran

ABSTRAK

Salah satu kendala yang dihadapi sebuah perusahaan adalah tingkat produktivitas kerja yang kurang baik. Terdapat banyak pilihan metode yang dapat dipergunakan para pimpinan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satunya adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif/hubungan dengan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang yang berjumlah 30 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,302 > 2,048$), artinya H_0 ditolak dengan R^2 sebesar 0,398, R sebesar 0,631 dan sig. $0,000 < 0,05$. Jadi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2018.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis di dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. Syaiful Bakhri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Rini Fatma Kartika, S.Ag., M.H., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Nurhidayat, S.Ag., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Dina Febriani, S.E., M.M., Dosen pembimbing Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan.
5. Bayu Manti Putra, selaku Branch Manager Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang. Firmanda Al Iman selaku Branch Operational

Service Manager dan Ibu Devi Aulia Dwi selaku Generral Affair, yang telah membantu memberi izin tempat penelitian dan memberi dukungan data.

6. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang, yang telah menjadi responden penelitian. Tanpa bantuan mereka mustahil skripsi dapat diselesaikan.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan akademik dan pelayanan administrasi terbaik.
8. Kepada orang tua tercinta, Bapak H. Nasin Effendi dan Ibu Hj. Siti Rohani, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.
9. Kepada kakak, Muhammad Yanuar Arifin, Muhammad Isna Juliardi, Tri Indah Lestari, Muhammad Febrian Hidayat, dan Muhammad Rifai Juaini, mereka pun yang turut memberikan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Rezha Aprulli, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada Keluarga MPS C 2014 dan kawan-kawan MPS angkatan 2014 semoga selalu terjaga silaturahmi kita sampai kapanpun.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberikan manfaat. Aamiin.

Jakarta, 3 Dzulhijjah 1439 H
16 Agustus 2018 M

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Hasil Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II	LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS
A. Landasan Teoritis	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Motivasi dalam Perspektif Islam	14
c. Jenis dan Bentuk Motivasi	14
d. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai	20
e. Teknik Motivasi Kerja Pegawai	21
f. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja	24
g. Pengertian Produktivitas	25

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	26
i. Faktor yang Memengaruhi Naik Turun Produktivitas	28
j. Indikator Produktivitas	32
k. Upaya Peningkatan produktivitas	34
l. Upaya Peningkatan Produktivitas dalam Islam	36
B. Penelitian Relevan	38
C. Kerangka Berfikir	39
D. Hipotesis Penelitian	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Operasional Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Metodologi Penelitian	41
D. Variabel Penelitian	42
E. Populasi dan Sampel Penelitian	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Instrumen Pengumpulan Data	43
a. Definisi Konseptual	43
b. Definisi Operasional	44
c. Kisi-kisi Instrumen	45
d. Uji Coba	47
1. Uji Validitas	47
2. Uji Reliabilitas	48
H. Teknik Analisis Data	49
a. Statistik Deskriptif	49
b. Uji Persyaratan Analisis	50
1. Uji Normalitas	50
2. Uji Linieritas	50
c. Uji Determinasi	51
d. Uji Koefisien Korelasi	51
e. Uji Regresi Linier Sederhana	52

I. Hipotesis Statistika	53
J. Jadwal Penelitian	54

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	55
a. Sejarah dan Perkembangan BSM	55
b. Sejarah BSM KC. Ciledug Tangerang	58
c. Visi dan Misi BSM	59
d. Budaya Perusahaan	61
e. Kegiatan Utama Perusahaan	61
f. Struktur Organisasi dan Daftar karyawan	66
B. Karakteristik Responden	69
a. Umur	69
b. Jenis Kelamin	70
c. Masa Kerja	70
d. Tingkat Pendidikan	71
C. Uji Coba	72
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reliabilitas	74
D. Statistik Deskriptif	75
E. Analisis Data	87
a. Uji Persyaratan	87
1. Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	87
2. Uji Linieritas	88
b. Uji Regresi Linier Sederhana	88
c. Uji Determinasi	90
d. Uji Koefisien Korelasi	90
F. Pengujian Hipotesis	90
a. Uji parsial (Uji t)	90
b. Pembahasan	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan92
B. Saran-saran92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Relevan.....	38
Tabel 3.1. Definisi Operasional	44
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen	46
Tabel 4.1. Kepemilikan Saham	58
Tabel 4.3. Daftar Karyawan	68
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	69
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.10. Jawaban Responden Motivasi Kerja	76
Tabel 4.11. Jawaban Responden Produktivitas Kerja	81
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov	87
Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas.....	88
Tabel 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 2.2. Kerangka Berfikir	39
Tabel 4.2. Struktur Organisasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 Surat Penelitian (*Riset*) di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor
Cabang Ciledug Tangerang
- Lampiran 3 Surat Persetujuan Penelitian (*Riset*)
- Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian (*Riset*) di PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Ciledug Tangerang
- Lampiran 5 Lembar Konsultasi Pembimbing
- Lampiran 6 Lembar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 8 Hasil *Output* Olahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang dalam pengoperasiannya berdasarkan prinsip syariah yaitu prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.¹ Undang-undang yang secara spesifik mengatur tentang perbankan syariah adalah Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008. Undang-undang ini muncul setelah perkembangan perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan.

Allah melarang hamba-hamba-Nya yang beriman memakan harta dengan bathil, yaitu dengan berbagai macam usaha yang tidak syar'i seperti riba, Judi dan berbagai hal serupa yang penuh tipu daya, dan janganlah kalian menjalankan (melakukan) sebab-sebab yang diharamkan dalam mencari harta, akan tetapi dengan perniagaan yang disyari'atkan, yang terjadi dengan saling meridhai antara penjual dan pembeli.² Sebagai mana telah diatur dalam Al Qur'an diantaranya Surat An-Nisa' ayat 29

¹ Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

² Alquranmulia, "*Tafsir Ibnu Katsir Surat An-Nisa Ayat 29-31*", diakses pada Senin, 10 September 2018. <https://alquranmulia.wordpress.com/2015/09/05/tafsir-ibnu-katsir-surah-an-nisaa-ayat-29-31/>

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا
 أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya:

*Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil(tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu, Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah Maha Penyayang kepadamu.*³ (QS. An-Nisa': 2 ayat 29)

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan untuk mencapai tujuan tersebut juga dipengaruhi oleh faktor sumberdaya manusia. Untuk menunjang kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya tergantung pada teknologi, dana-dana operisonal dan sarana atau prasaranan yang baik melainkan tergantung pada sumber daya manusia. Mutu kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan agar mampu berkompetensi untuk eksis dalam kancah kompetensi persaingan yang ketat, sehingga tetap menghasilkan produk yang berkualitas dengan profit yang tinggi. Peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan dengan berbagai cara yang kreatif sesuai dengan tujuan visi, misi dan tujuan organisasi.⁴

³ Lihat, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an. *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009), h. 83.

⁴ Arnanda Aji Saputra, "Makna Produktifitas Sumber Daya Manusia Ditinjau dari Sudut Pandang Syariah dan Konvensional", diakses pada Senin, 10 September 2018. <http://swaranda.blogspot.com/2014/12/makna-produktifitas-dalam-islam.html>

Ekonomi Islam memandang Sumber Daya Manusia dari sisi syariat, yaitu dari sisi amanah yang harus dijalankan untuk mencari keridhoan Allah. Sehingga tujuan didirikannya organisasi tidak hanya semata-mata untuk mencari keuntungan belaka, akan tetapi bagaimana mensejahterakan sumber daya manusia yang ada di sekitar organisasi tersebut. Memaksimalkan penghasilan tidak difokuskan kepada individu maupun golongan terlebih dahulu, namun lebih difokuskan terhadap pemerataan kesejahteraan sumber daya manusia di sekitar organisasi/perusahaan.⁵

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.⁶ Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁷

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap

⁵ Arnanda Aji Saputra, *ibid.*

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), cet. 11, h. 1.

⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 282.

karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dalam QS Al-Jumu'ah/62 ayat10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya:

*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*⁸ (QS. Al-Jumu'ah: 62 ayat 10)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menyuruh umatnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan profesional dalam ajaran Islam sangat diutamakan. Dalam bekerja setiap manusia, harus mengingat Allah sehingga tidak akan terperosok untuk melakukan perbuatan yang tidak diridai oleh-Nya. Manusia dibolehkan mencari karunia Allah sebanyak mungkin, asal dilakukan dengan cara yang benar. Dengan demikian, Allah pun akan meluaskan rezeki kepada kita dan memberikan keberuntungan yang berlipat ganda. Melakukan ibadah tidak berarti menghambat produktivitas kerja.⁹

⁸ Lihat, Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Penafsir Al-Qur'an. *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009), h. 554.

⁹ Coretanzone, "Tafsir Ayat-ayat Al-Quran tentang Etos Kerja", diakses pada Sabtu, 4 Agustus 2018. <https://www.coretanzone.id/2017/08/tafsir-ayat-ayat-al-quran-tentang-etos-kerja.html>

Oleh karena itu produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat.¹⁰ Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 5/14/PBI/2003 tentang Kewajiban Penyediaan Dana Pendidikan dan Pelatihan untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Perkreditan Rakyat dan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 31/310/KEP/DIR/1999 tentang Penyediaan Dana untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Umum, Bank wajib menyediakan dana pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam pengelolaan perbankan yang antara lain meliputi bidang operasional, pemasaran, dan manajemen bank.

Perusahaan dalam Meningkatkan produktivitas kerja perlu memperhatikan motivasi terhadap karyawan perusahaan karena Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, maka karyawan bisa lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.¹¹

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali

¹⁰ Arif Yusuf Hamali, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja", dalam *The Winners*, Vol. 14, No. 2, 2013, h. 77.

¹¹ Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung", dalam *Journal Strategic*, Vol 7, No. 14, 2008, h. 61.

diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan, dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.¹²

Motivasi bisa timbul karena adanya pemenuhan kebutuhan dan keinginan untuk meningkatkan usaha yang akan dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Chung dan Megginson menyatakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan prestasi kerja pekerjaan. Menurut Wayne R Cascio, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.¹³

Motivasi seseorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang

¹² Arif Yusuf Hamali, *Ibid.*

¹³ Burhanuddin Yusuf, *op. cit.*, h. 263.

sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*need*), tujuan-tujuan (*goal*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri.¹⁴

Sedangkan motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tapi diniatkan untuk beribadah. Tujuan bekerja begitu agung yaitu untuk mendapatkan ridha Allah, maka etos kerja seorang Muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi kerja seorang Muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah.¹⁵

Di dalam organisasi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja. Ada karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi. Hal ini kiranya dapat dipahami karena

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *op. cit.*, h. 264.

¹⁵ Motivasi Islam, "*Motivasi Kerja dalam Islam*", diakses pada senin, 10 September 2018. <https://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>

dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.¹⁶

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja sangat diperlukan.¹⁷

Setiap manajer harus menyadari bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada kerjanya khususnya semangat atau kegairahan kerja dari para bawahannya. Produktivitas kerja kelompok memberi peluang kepada orang-orang yang bekerja untuk mengambil bagian yang maksimal dalam perusahaan yang bersangkutan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas dan produktivitas kerja.¹⁸

¹⁶ Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung", dalam *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1, No. 1, 2013, h. 2.

¹⁷ Desi Rahmawati, *ibid.*

¹⁸ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 60.

Berdasarkan pengamatan peneliti masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang. Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas peneliti ingin menguji bagaimana motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang”.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya disiplin dalam bekerja
2. Masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, teori-teori, dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Untuk itu peneliti memberikan batasan, menguji apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

D. Perumusan Masalah

Menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Secara praktik, sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan-kebijakan pada Bank
2. Secara teoritik, menambah khasanah pengetahuan dan menambah informasi yang berharga mengenai motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memahami lebih jelas laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, kegunaan hasil penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teoritik berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan

penelitian, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang tujuan Penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, hipotesis statistik.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang deskripsi data, uji persyaratan analisis, pengujian hipotesis, interpretasi data, uji signifikansi, uji determinasi, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.¹⁹

Menurut Wibowo Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.²⁰

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau berkerjasama secara produktif berhasil mewujudkan dan tujuan yang telah ditentukan. umumnya motivasi merupakan suatu tindakan dan dorongan dari setiap individu dalam

¹⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), cet. 3, h. 281.

²⁰ Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang", dalam *Jurnal Agora*, Vol. 3, No. 2, 2015, h. 187.

upaya untuk memenuhi kebutuhannya, baik itu dorongan dari luar atau (ekstrinsik) maupun dorongan dari dalam (intrinsik).²¹

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford bahwa Motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Ernest J. McCirmick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²²

Motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²³

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai tujuan, dan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan ataupun keinginan untuk meningkatkan motivasi dapat menjadi dorongan setiap individu dalam melakukan aktivitas tertentu.

²¹ Alimuddin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putera Bintang Borneo Timur di Samarinda, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis", dalam *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 4, 2015, h. 797.

²² A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), cet. 11, h. 93-94.

²³ Amirullah, *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendali*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h. 103.

b. Motivasi dalam Perspektif Islam²⁴

Dalam Islam mencari harta bukan sekedar untuk mendapatkan materi, tetapi lebih jauh dan lebih dalam dari hal itu. Cara mencari harta tidak lain yaitu dengan bekerja. Bekerja merupakan hal mendasar dalam kehidupan. Hidup manusia dapat berjalan dengan baik jika setiap orang mau bekerja. Bekerja untuk kepentingan individu, kepentingan sosial, kepentingan keberlangsungan negara, serta kepentingan kehidupan yang lebih luas lagi.

Islam tidak membiarkan seorang muslim kebingungan dalam mencari nafkah. Islam telah memberikan solusi tuntas dan mengajarkan etika bagaimana cara sukses mengais rezeki, membukakan pintu kemakmuran dan keberkahan. Kegiatan usaha dalam kacamata Islam memiliki kode etik dan aturan, jauh dari sifat tamak dan serakah, sehingga mampu membentuk sebuah usaha yang menjadi pondasi masyarakat madani.

Salah satu etika mencari harta menurut sudut pandang Islam yaitu luruskan niat saat bekerja. Coba renungkan apa yang sebenarnya ada dalam pikiran dan benak kita? Apa niat dan motivasi kita bekerja? Ingat, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan kita. Kalau kita berniat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, tentu hanya itu pulalah yang kita dapatkan. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah

²⁴ Amanda Istiqomah Amalia., “*Motivasi Kerja dalam Islam*”. Diakses pada Rabu, 12 September 2018. <https://www.kompasiana.com/amandaisty/57dccb44117f616342f3e7f7/motivasi-kerja-dalam-islam>.

simpanan akhirat, mendapatkan harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu kita akan mendapatkannya sebagaimana niat kita.

Dalam Islam bekerja juga merupakan wujud syukur akan nikmat dan karunia Allah SWT kepada manusia di dunia ini. Selain itu, bekerja juga sangat dianjurkan karena dapat menjaga wibawa dan kehormatan diri. Dengan bekerja, seseorang takkan meminta-minta dan mengharapkan pemberian orang lain. Memiliki keinginan untuk selalu menampilkan cara dan hasil kerja yang baik, selalu ikhlas dalam bekerja, profesional, dan berniat untuk memperoleh harta yang halal, tentunya kerja kita akan dinilai oleh Allah SWT sebagai kerja ibadah. Maka, kita tak hanya meraih pahala dan ridha Allah SWT di dunia, tapi juga di akhirat kelak.

c. Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau *incentive* dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial.

Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa, tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang *incentive* atau akan dipindah tugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya setia dengan kehendak perimpinnya.

Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa:²⁵

- a. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
- b. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
- c. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan

²⁵ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Siduarjo: Zifatama Publisher, 2008), cet. 1, h. 275-276.

- d. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
- e. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
- f. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
- g. Pemberian kompensasi dan *incentive* baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan
- h. Dan lain sebagainya

Sedang motivasi yang negatif misalnya: adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

Motivasi pada dasarnya berasal dari dua sumber, yakni: pertama adalah motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak ke arah tertentu, dan yang kedua adalah motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Komaruddin yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi itu dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:²⁶

²⁶ Ridwan Purnama, *op. cit.*, h. 61.

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang., misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Motivasi intrinsik sebagai pemuas kebutuhan / pemenuhan *egoistic needs* adalah kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena hasil menyelesaikannya. Menurut Komaruddin menyatakan bahwa kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja
2. Loyalitas kerja
3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target
4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan
5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Berdasarkan pendapat Komarudin di atas bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi karena pengaruh dari dalam diri seseorang, sebagai contoh, seorang karyawan bekerja dengan rajin, jarang bolos, selama bekerja ia jarang mengeluh selalu bergairah dalam pekerjaannya meskipun dengan gaji yang tidak terlalu besar, mungkin anda bertanya-tanya mengapa seorang karyawan tetap bergairah dalam bekerja meskipun dengan gaji yang pas-pasan hal ini disebabkan bahwa karyawan tersebut bekerja bukan karena uang atau faktor luar lainnya

namun lebih disebabkan oleh semangat atau gairah kerja yang tinggi yang sejak awal telah dimilikinya yang timbul dari dalam diri.

Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik sebagai pemuas kebutuhan dijabarkan menjadi:²⁷

1. *Phisycal needs* (kebutuhan fisik). Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. *Social needs* adalah kebutuhan yang terpusatkan karena memperoleh pengakuan, status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat diterima dan disegani. Kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator: Upah/gaji, Hadiah/bonus, Tunjangan, Suasana kerja yang aman, tenang dan menyenangkan, serta kesejahteraan karyawan

Berdasarkan uraian tentang motivasi ekstrinsik diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi sebagai pemuas kebutuhan fisik /biologis yaitu makan minum, perumahan, rasa aman menikmatinya itu semua bisa diartikan bahwa seorang karyawan bisa bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi tergantung pada seberapa besar dengan bekerja kebutuhan fisik bisa terpenuhi. Selain kebutuhan fisik motivasi ekstrinsik juga sebagai pemuas kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan pengetahuan, status, dan dihormati dalam

²⁷ Ridwan Purnama, *ibid.*, h. 62.

pergaulan. Sebagai contoh seorang karyawan bekerja dengan rajin karena gajinya yang besar atau karena tunjangan yang menjanjikan atau bisa juga karena ia merasa dihargai dilingkungan kerjanya.

Motivasi bermanfaat bagi manajemen karena motivasi berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya kelakuan, tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

d. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.²⁸

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

²⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, h. 101-102.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:²⁹

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

²⁹ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *ibid.*, h. 101-102.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlingungan fisik, bernapas, dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pension.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide,

memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologi, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan: “**AIDDAS**”.

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

f. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan teori penghargaan (*expectancy theory*). Teori penghargaan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan, dan berapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif demi memotivasi kinerja.³⁰

³⁰ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), cet. ke-11, h. 133.

g. Pengertian produktivitas

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.³¹

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian dikatakan bahwa ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.³²

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.³³

³¹ Burhanuddin Yusuf, *ibid.*, h. 282.

³² Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung", dalam *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, Vol. 1, No. 1, 2013, h. 8.

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), cet. 8, h. 99.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah upaya karyawan dalam mencapai peningkatan kualitas kerjanya yang ditinjau dari perilaku, kepribadian, cara berfikir dan cara bertindak dalam meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin.

h. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.³⁴

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:³⁵

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan berlanjut untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat,

³⁴ Edy Sutrisno, *ibid.*, h. 102.

³⁵ Edy sutrisno, *ibid.*, h. 103.

serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:³⁶

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antarkaryawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

i. Faktor yang Memengaruhi Naik Turun Produktivitas

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi naik turun produktivitas kerja, Menurut Panji dan Anoraga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:³⁷

³⁶ Edy sutrisno, *ibid.*, h. 103-104.

³⁷ Bioenergi Center, “13 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja”, diakses pada Rabu, 29 November 2017, pukul 09.30. <http://bioenergicenter.com/yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/>

1. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.

2. Motivasi.

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3. Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Ketrampilan merupakan faktor penting produktivitas kerja.

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5. Sikap dan etika kerja.

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Tingkat penghasilan.

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja.

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi.

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana produksi.

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan sosial.

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

12. Manajemen.

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.

13. Kesempatan berprestasi.

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya

j. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:³⁸

1. Kemampuan,

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

³⁸ Edy Sutrisno, *op.cit.*, h. 104-105.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada

gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

k. Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut menurut siagian adalah:³⁹

³⁹ Edy Sutrisno, *ibid.*, h. 106-107.

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi di pengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut. Akan tetapi dilihat dari sudut pemeliharaan hubungan dengan para karyawan, motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian yang penting.⁴⁰

⁴⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), cet. 22, h. 286.

I. Upaya Peningkatan Produktivitas dalam Islam

Menurut riwayat Al-Baihaqi dalam ‘Syu’bul Iman’ ada empat prinsip etos kerja yang diajarkan Rasulullah. Keempat prinsip itu harus dimiliki kaum beriman jika ingin menghadap Allah dengan wajah berseri bak bulan purnama.⁴¹

1. Pertama, bekerja secara halal (*thalaba ad-dunya halalan*). Halal dari segi jenis pekerjaan sekaligus cara menjalankannya. Antitesa dari halal adalah haram, yang dalam terminologi fiqih terbagi menjadi ‘haram lighairihi’ dan ‘haram lidzatihi’.
2. Kedua, bekerja demi menjaga diri supaya tidak menjadi beban hidup orang lain (*ta’affuan an al-mas’alah*). Kaum beriman dilarang menjadi benalu bagi orang lain. Rasulullah pernah menegur seorang sahabat yang muda dan kuat tetapi pekerjaannya mengemis. Beliau kemudian bersabda, “Sungguh orang yang mau membawa tali atau kapak kemudian mengambil kayu bakar dan memikulnya di atas punggung lebih baik dari orang yang mengemis kepada orang kaya, diberi atau ditolak” (HR Bukhari dan Muslim).

Dengan demikian, setiap pekerjaan asal halal adalah mulia dan terhormat dalam Islam. Lucu jika masih ada orang yang merendahkan jenis pekerjaan tertentu karena dipandang remeh dan

⁴¹ M. Husaini, “Empat Prinsip Etos Kerja Islam”, diakses pada Rabu, 12 September 2018. <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah/13/03/21/mjzgo9-empat-prinsip-etos-kerja-islami>

hina. Padahal pekerjaan demikian justru lebih mulia dan terhormat di mata Allah ketimbang meminta-minta.

3. Ketiga, bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarga (*sa'yan ala iyalih*). Mencukupi kebutuhan keluarga hukumnya fardlu ain. Tidak dapat diwakilkan, dan menunaikannya termasuk kategori jihad. Hadis Rasulullah yang cukup populer, “Tidaklah seseorang memperoleh hasil terbaik melebihi yang dihasilkan tangannya. Dan tidaklah sesuatu yang dinafkahkan seseorang kepada diri, keluarga, anak, dan pembantunya kecuali dihitung sebagai sedekah” (HR Ibnu Majah).
4. Keempat, bekerja untuk meringankan beban hidup tetangga (*ta'aththufan ala jarihi*). Penting dicatat, Islam mendorong kerja keras untuk kebutuhan diri dan keluarga, tetapi Islam melarang kaum beriman bersikap egois. Islam menganjurkan solidaritas sosial, dan mengancam keras sikap tutup mata dan telinga dari jerit tangis lingkungan sekitar. “Hendaklah kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan nafkahkanlah sebagian harta yang Allah telah menjadikanmu berkuasa atasnya.” (Qs Al-Hadid: 7).

Kemuliaan pekerjaan sungguh tidak bisa dilihat dari jenisnya. Setelah memenuhi empat prinsip di atas, nilai sebuah pekerjaan akan diukur dari kualitas niat (*shahihatun fi an-niyat*) dan pelaksanaannya (*shahihatun fi at-tahshil*). Itulah pekerjaan

yang bernilai ibadah dan kelak akan mengantarkan pelakunya ke pintu surga.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1. Penelitian Relevan

Nama Peneliti	Objek Penelitian	Metode	Variabel	Hasil Penelitian
Jihan Yusnita (2011)	Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Takaful Umum	Kuantitatif Deskriptif	Terikat : Produktivitas Bebas : Pemberian Motivasi	Secara simultan pemberian motivasi berpengaruh signifikan pada variabel reward terhadap produktivitas karyawan, sedangkan variabel pelatihan dan tunjangan tidak terlalu signifikan.
Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Makassar	Kuantitatif Deskriptif	Terikat : Produktivitas Bebas : Motivasi	Menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari motivasi eksternal dan internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

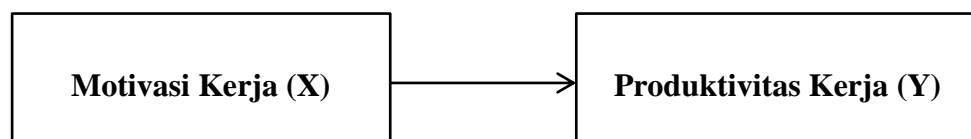
Berdasarkan penelitian relevan diatas dapat dibedakan dengan penelitian yang akan disusun peneliti, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif/hubungan. Pada penelitian ini yang menjadi objeknya adalah PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang dan respondennya adalah karyawan

bank. Dalam penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini pada variabel independen (X) dan dependen (Y) ada beberapa indikator-indikator yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi menjadi sumber energi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Terdapat dua bentuk motivasi, yaitu Motivasi Intrinsik. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu Motivasi Ekstrinsik. Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu. kerja dan pemberian insentif. Sedangkan produktivitas kerja karyawan yang merupakan variabel dependent, pengukuran produktivitas kerja dilakukan berdasarkan: 1. Sikap kerja 2. Keterampilan 3. Hubungan kerja 4. Hasil kerja 5. Efektif dan efisien.

Gambar 2.2. Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Melakukan uji hipotesis, ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan harus disertai pula dengan hipotesis alternative (H_a).⁴² Sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

⁴² Singgih Santoso, *SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional*, (Jakarta: PPM, 2002), cet ke-2, h. 22-23.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang, Jl. Hos Cokroaminoto, No. 69, Sudimara Jaya, Ciledug, Kota Tangerang, Banten 15151. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2018.

C. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif yaitu berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel.⁴³ Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif/hubungan yaitu merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴⁴

⁴³ V. Wiratna Sujarweti, *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015), h. 49.

⁴⁴ V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 74.

D. Variabel Penelitian

Maka variabel yang diukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai (variabel X).
- b. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja sebagai (variabel Y).

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁴⁵ Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Atau, sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁴⁶ Dalam memilih sampel ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* (sampel acak) yaitu pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada

⁴⁵ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), cet. ke-1, h. 66.

⁴⁶ Nanang Martono, *ibid.*

dalam populasi itu.⁴⁷ Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 30 karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner atau Angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.⁴⁸ Dalam hal ini adalah memberikan kuesioner dalam bentuk pernyataan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.
2. Dokumentasi, Dokumentasi merupakan pengumpulan dan pencatatan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

G. Instrumen Penelitian

a. Definisi Konseptual

1) Produktivitas

Produktivitas adalah upaya karyawan dalam mencapai peningkatan kualitas kerjanya yang ditinjau dari perilaku, kepribadian, cara berfikir dan cara bertindak dalam meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin.

2) Motivasi

Sedangkan motivasi adalah penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai tujuan, dan pemenuhan-pemenuhan kebutuhan ataupun keinginan untuk

⁴⁷ V. Wiratna Sujarwati, *op.cit.*, h. 85.

⁴⁸ V. Wiratna Sujarwati, *ibid.*, h. 94.

meningkatkan motivasi dapat menjadi dorongan setiap individu dalam melakukan aktivitas tertentu.

b. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel peneliti dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel peneliti sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana.⁴⁹

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Independen (X)		
Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	Semangat kerja
		Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
		Beban kerja
		Tanggung jawab
		Pengembangan potensi dan kemampuan
	Motivasi Ekstrinsik	Motivasi dari atasan
		Hubungan kerja
		Kondisi kerja
		Upah/gaji
		Hadiah/bonus
Variabel Dependen (Y)		
Produktivitas Kerja	Sikap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikap dalam melayani ▪ Sikap dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan ▪ Sikap dalam melakukan inisiatif

⁴⁹ V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 77.

		kerja
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterampilan melaksanakan tugas ▪ Keterampilan melaksanakan program ▪ Keterampilan mengevaluasi pencapaian program
	Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan kerja dengan pimpinan ▪ Hubungan kerja dengan antar bagian ▪ Hubungan kerja dengan rekan sekerja
	Hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan kualitas kerja ▪ Meningkatkan hasil kerja ▪ Hasil terbaik
	Efektifitas dan efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ▪ Menghindari kesalahan dalam pekerjaan ▪ Menyelesaikan tugas dengan baik

c. Kisi-kisi Instrumen

Dalam Penelitian ini salah satu instrument pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan memuat dua variabel yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Instrumen-instrumen dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Sub. Indikator	No Item
Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Semangat kerja ▪ Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai ▪ Beban kerja ▪ Tanggung jawab ▪ Pengembangan 	1,2,3,4,5
	Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi dari atasan ▪ Hubungan kerja ▪ Kondisi kerja ▪ Upah/gajih ▪ Hadiah/bonus 	6,7,8,9,10
Produktivitas Kerja	Sikap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikap dalam melayani ▪ Sikap dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan ▪ Sikap dalam melakukan inisiatif kerja 	11,12,13
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keterampilan melaksanakan tugas ▪ Keterampilan melaksanakan program ▪ Keterampilan mengevaluasi pencapaian program 	14,15,16
	Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan kerja dengan pimpinan ▪ Hubungan kerja dengan antar bagian ▪ Hubungan kerja dengan rekan sekerja 	17,18,19
	Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan Kualitas kerja ▪ Meningkatkan hasil kerja ▪ Hasil terbaik 	20,21,22

	Efektifitas dan Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jumlah tenaga kerja ▪ Pemanfaatan tenaga kerja ▪ Pemanfaatan waktu tenaga kerja 	23,24,25
--	---------------------------	---	----------

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju bobot 4
- c. Jawaban kurang setuju diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

d. Uji Coba

1. Uji Validitas, yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *corrected item-total correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ (n adalah jumlah sampel) dan (k konstruk) dengan sig 5%.⁵⁰ Pada uji instrument ini peneliti menggunakan *Software SPSS 24.0 for Windows*. Uji validitas

⁵⁰ V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 165.

menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y

$n\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$: Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

2. Uji Reliabilitas, uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60.⁵¹ Pada instrument ini peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* dan menggunakan *Software SPSS 24.0 for Windows*. Koefisien keandalan alat ukur dapat dihitung dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

⁵¹ V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 169.

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

r = koefisien reliability instrument (cronbachalpha)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varians

H. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab perumusan masalah tentang apakah ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang, menggunakan analisis distribusi jawaban dari responden. Dalam hal ini menggunakan *software SPSS 24.0 for windows*.

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakter data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, media, modus, persentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram.⁵² Dalam hal ini peneliti menganalisis menggunakan program *software SPSS 24.0 for windows*.

⁵² V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 113.

b. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.⁵³ Uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan *SPSS 24 for Windows*. Kriteria hasil perhitungan apabila nilai *Kolmogorof-Smirnov* yang ditunjukkan oleh *Asymp. Sig.* lebih besar dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal. Sebaliknya, jika nilai *Asymp. Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linier atau tidak dengan melihat nilai signifikansi pada *output SPSS*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel X

⁵³ V. Wiratna Sujarweti, *ibid.*, h. 120.

dengan variabel Y. sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikansi antara variabel X dengan variabel Y.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji linieritas menggunakan program *SPSS 24 for Windows*. Jadi pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah dengan melihat nilai signifikansi pada *output SPSS*.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 - 1.⁵⁴

d. Uji Koefisien Korelasi

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan (keeratan) suatu hubungan antar variabel.⁵⁵

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
2. 0,021 samapai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

⁵⁴ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 50-51.

⁵⁵ Bhuono Agung Nugroho, *ibid.*, h. 35.

4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,91 samapi 0,99 artinya korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
6. 1 berarti korelasi sempurna.

e. Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, menggunakan teknis analisis regresi linier sederhana, yaitu metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X), terhadap variabel akibatnya (Y). Pada analisis data ini peneliti menggunakan *Software SPSS 24.0 for Windows*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X.e$$

Keterangan : Y= Produktivitas Kerja Pegawai

a = konstanta

X = Motivasi Kerja

β = Koefisien Regresi

e = standar error

I. Hipotesis Statistika

Uji T Parsial (Uji T)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan yaitu terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji t menggunakan *Software SPSS 24.0 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi berdasarkan nilai t hitung dan t tabel.

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 3.3

Jadwal penelitian dan Penulisan Skripsi

Kegiatan	Bulan Pelaksanaan 2017-2018																			
	September				Oktober				November				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Pra pelaksanaan Penelitian																				
a. Survei	■	■	■	■																
b. Menentukan Judul dan Topik Penelitian	■	■	■	■																
c. Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
d. Menyelesaikan Administrasi Penelitian					■	■	■	■												
e. Menentukan Instrumen Penelitian									■	■	■	■								
2. Pelaksanaan																				
a. Pengumpulan Data													■	■	■	■				
b. Proses Bimbingan													■	■	■	■				
c. Penyusunan Laporan																	■	■	■	■
d. Pengolahan Data																	■	■	■	■
e. Penyusunan Data																	■	■	■	■
f. Pengetikan Data																	■	■	■	■
g. Penggandaan Laporan Penelitian																				■

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah dan Perkembangan BSM⁵⁶

Kehadiran Bank Syariah Mandiri sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah serta berkah pasca krisis ekonomi moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang diusul dengan krisis multi dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat tidak terkecuali di dunia usaha.

Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

⁵⁶ Bank Syariah Mandiri, “*Sejarah*”, diakses pada Jumat, 11 Maret 2018. <https://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (merger) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia

melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak ZzcSenin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Bank Syariah Mandiri tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan keduanya, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Per Desember 2016 Bank Syariah Mandiri memiliki 765 kantor layanan di seluruh Indonesia, 996 unit ATM Syariah Mandiri dengan akses lebih dari 100.000 jaringan ATM.⁵⁷

⁵⁷ Bank Syariah Mandiri, "*Profil Perusahaan*", diakses pada Jumat, 11 Maret 2018. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>

Table. 4.1. Kepemilikan Saham Bank Syariah Mandiri

No.	Nama	Jml. Saham	Jml. Yang Disetor
1.	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	497.804.386 Lembar	Rp. 2.989.021.930.000
2.	PT. Mandiri Sekuritas	1 Lembar	Rp. 5.000
TOTAL		497.804.387	Rp. 2.989.021.935.000

b. Sejarah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang

Pada tahun 2004, BSM Kantor Cabang Ciledug Tangerang buka akan tetapi kedudukannya masih sebagai Kantor Cabang Pembantu yang di pimpin oleh Muhammad Fajar. BSM KCP Ciledug berada di bawah naungan BSM Kantor Cabang Cimone. Pada saat itu, jumlah karyawan yang ada di BSM KCP Ciledug hanya kurang lebih sekitar 10 pegawai yang di pimpin oleh Bpk. Muhammad Fajar.

Pada tahun 2011, BSM KCP Ciledug memiliki banyak nasabah. Karena keterbatasan pegawai, BSM KCP Ciledug berubah kedudukan menjadi BSM Kantor Cabang Ciledug. Aset yang dimiliki BSM Kantor Cabang Tangerang Ciledug saat itu sebesar 100 miliar.

Setelah menjadi kantor cabang, Bpk. Muhammad Fajar menjadi Branch Manager (Kepala cabang) hanya selama 3 bulan setelah itu di gantikan oleh Bpk. Budi Santoso. Beliau menjabat sebagai kepala cabang selama 3 tahun dan setelah itu digantikan oleh Bpk. Ahmad Fathoni.

Di tahun 2014, kepala cabang Bpk. Ahmad Fathoni di gantikan oleh Bpk. Bayu Manti Putra yang masih menjabat sebagai Branch

Manager (Kepala Cabang) sampai saat ini. Sampai saat ini, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang semakin berkembang dan banyak penghargaan yang telah didapat. Jumlah pegawainya pun menjadi kurang lebih 30 karyawan, baik karyawan organik maupun karyawan non-organik.

c. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri⁵⁸

a) Visi Bank Syariah Mandiri

“Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Modern”

1. Untuk Nasabah, BSM merupakan bank pilihan yang memberikan manfaat, menentukan dan memakmurkan.
2. Untuk Pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional.
3. Untuk Investor, Institusi keuangan Syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan *value* berkesinambungan.

b) Misi Bank Syariah Mandiri

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
3. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
4. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.

⁵⁸ Bank Syariah Mandiri, “*Visi & Misi*”, diakses pada Jumat, 11 Maret 2018.
<https://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi>

5. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

Berdasarkan visi dan misi diatas maka dapat diketahui visi Bank Syariah Mandiri adalah menjadi Bank Syariah terdepan dan modern, untuk mewujudkan hal tersebut perlu diperhatikan beberapa hal diantaranya adalah SDM. Sumber daya manusia merupakan subjek penting dalam kegiatan operasional perusahaan, merencanakan dan melaksana strategi bisnis yang ditetapkan. Sehingga menjadikan BSM pilihan untuk nasabah yang dapat bermanfaat, menentukan dan memakmurkan. Kemudian misi BSM yaitu Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi, Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal, Mengembangkan manajemen, Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan. Hal ini dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, etos kerja yang kuat dan produktif dalam melakukan pekerjaan, sehingga visi dan misi tersebut dapat tercapai. Hal ini erat kaitannya dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu tentang motivasi kerja dan prudktivitas kerja karyawan menyangkut dengan sumber daya manusia.

d. Budaya Perusahaan⁵⁹

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan dimaksud, yang kemudian disebut BSM Shared Values. BSM Shared Values tersebut adalah ETHIC, yaitu :

- a. *Excellence*, Bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.
- b. *Teamwork*, Aktif, Bersinegri untuk sukses bersama.
- c. *Humanity*, Peduli, Ikhlas, memberi maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.
- d. *Integrity*, Jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
- e. *Costumer Fokus*, Berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

e. Kegiatan Utama Perusahaan

a) Pendanaan (*Funding*)

Kegiatan ini berfungsi untuk mengimpun dana (*Funding*) dari masyarakat atau dari pihak ketiga. Produk kegiatan *Funding* seperti Tabungan, Deposito, dan Giro. Macam macam produk pendanaan di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu :

1) Tabungan

Jenis jenis tabungan yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

⁵⁹ Bank Syariah Mandiri, “*Budaya Perusahaan*”, diakses pada Jumat, 11 Maret 2018. <https://www.syariah.mandiri.co.id/tentang-kami/budaya-perusahaan>

- a) Tabungan BSM
- b) BSM Tabungan Berencana
- c) BSM Tabungan Simpatik
- d) BSM Tabungan Investa Cendekia
- e) BSM Tabungan Dollar
- f) BSM Tabungan Pensiun
- g) BSM Tabunganku
- h) Tabungan Mabrur
- i) Tabungan Mabrur Junior
- j) Tabungan Saham Syariah

1) Deposito

Jenis jenis deposito yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) BSM Deposito

2) Giro

Jenis jenis Giro yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) BSM Giro
- b) BSM Giro Valas
- c) BSM Giro Singapore
- d) BSM Giro Euro

3) Investasi

Jenis jenis investasi yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) Reksa Dana
- b) Sukuk Negara Retail
- c) Sukuk Tabungan

b) Pembiayaan (*Financing*)

Kegiatan ini memberikan sejumlah dari dana yang telah di himpun dari masyarakat atau dari pihak ketiga untuk membantu nasabah yang membutuhkan dana. Macam macam produk pendanaan di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu :

1) Pembiayaan Konsumen

Jenis jenis pembiayaan konsumen yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) BSM Implan
- b) Pembiayaan Kepada Pensiunan
- c) Pembiayaan Griya BSM
- d) Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi
- e) Pembiayaan Kendaraan Bermotor

2) Pembiayaan *Comercial*

Jenis jenis Pembiayaan *Comercial* yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

a) Pembiayaan

- Pembiayaan Modal Kerja
- Investasi

b) Pembiayaan Khusus

- Pembiayaan Kepemilikan Alat Berat
- Pembiayaan Kepemilikan Ruko
- Pembiayaan Dana Berputar
- Pembiayaan Investasi Terikat

3) Pembiayaan *Corporate*

Jenis jenis pembiayaan *corporate* yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

a) Pembiayaan modal kerja

b) Pembiayaan investasi

4) Pembiayaan Small Banking

a) Pembiayaan modal kerja

b) Pembiayaan Investasi

c) Pembiayaan Program Khusus

5) Pembiayaan Mikro

Jenis jenis pembiayaan mikro yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) Pembiayaan Usaha Mikro
 - b) Pembiayaan Serbaguna Mikro
 - c) Pembiayaan Program Aliansi
- 6) Pembiayaan Umrah
- 7) Emas

Jenis jenis pembiayaan emas yang ada di BSM Kantor Cabang Ciledug yaitu:

- a) Cicil Emas
 - b) Gadai Emas
- c) Jasa

Disamping BSM melakukan funding dan financing, Bank Syariah Mandiri (BSM) juga menyediakan berbagai macam jasa perbankan. Pada BSM jasa perbankan di bagi menjadi 2 jenis yaitu:

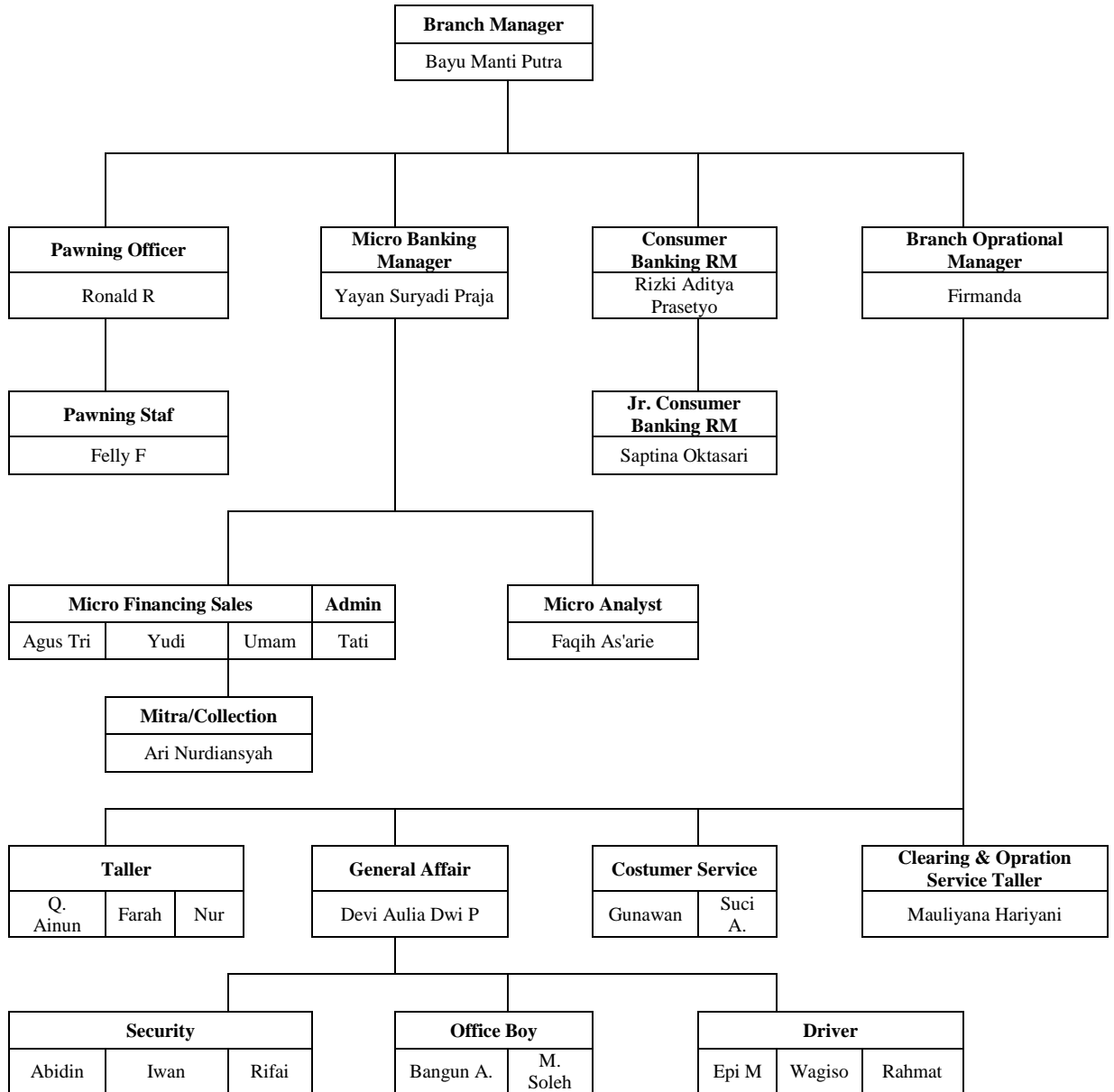
- 1) Jasa Produk :
- a) BSM Card
 - b) BSM Sentra Bayar
 - c) BSM SMS Banking
 - d) BSM Mobile Banking
 - e) BSM Net Banking
 - f) Pembayaran melalui menu Pemindah bukuan di ATM (PPBA)
 - g) BSM Jual Beli Valas

- h) BSM *Electronic Payrol*
 - i) Transfer Uang Tunai
 - j) BSM *E-money*
- 2) Jasa Oprasional :
- a) BSM *Western Union*
 - b) BSM Kliring
 - c) BSM Inkaso
 - d) BSM *Intercity Clearing*
 - e) BSM RTGS (Real Gross Settlement)
 - f) Transfer Dalam Kota (LLG)
 - g) BSM Transfer Valas
 - h) BSM Pajak Online
 - i) BSM Referensi Bank
 - j) BSM Standing Order
 - k) BSM *Payment Point*
 - l) Layanan BSM Pembayaran Intitusi (BPI)

f. Struktur Organisasi dan Daftar Karyawan

Berikut ini adalah gamar struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang:

Gambar 4.2. Struktur Organisasi



Selanjutnya merupakan daftar karyawan yang bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang, yaitu:

Tabel 4.3
Daftar Karyawan
Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang

NO	NAMA	JABATAN
1	BAYU MANTI PUTRA	BRANCH MANAGER
2	FIRMANDA	BRANCH OPERATION & SERVICE MANAGER
3	RIZKI ADITYA PRASETYO	CONSUMER BANKING RELATIONSHIP MANAGER
4	RISDA PRATIWI	PRIORITY BANKING OFFICER
5	SAPTINA OKTASARI	JUNIOR CONSUMER BANKING RELATIONSHIP MANAGER
6	GUNAWAN SURYA RAHMAT	CUSTOMER SERVICE
7	SUCI ASTICIA SURYA A	CUSTOMER SERVICE
8	QURRATUL AINI	TELLER
9	DEVI AULIA DWI PUTRI	GENERAL SUPPORT STAFF
10	MAULIYANA HARIYANI	CLEARING & OPERATION SERVICE STAFF
11	RONALD REAGEN	PAWNING OFFICER
12	YAYAN SURYADI PRAJA	MICRO BANKING MANAGER
13	FAQIH AS'ARIE	MICRO ANALYST
14	FELLY FITRIAL	PAWNING STAFF
15	ARI NURDIANSYAH	MIKRO COLLECTOR
16	AGUS TRI WIJANARKO	MICRO FINANCING SALES
17	KHOIRUL UMAM	MICRO FINANCING SALES
18	YUDI GUSTIADI	MICRO FINANCING SALES
19	TATI	ADMIN
20	FARRAH ISTAULA F	TELLER
21	MUHAMMAD SOLEH	OFFICE BOY
22	BANGUN ABDI TUNGGAL	OFFICE BOY
23	WAGISO	DRIVER
24	EPI MUSTOPA	DRIVER
25	RAHMAT HIDAYAT	DRIVER
26	DAUD	ASURANSI AXA
27	NUR	TELLER

28	ABIDIN	SECURITY
29	IWAN	SECURITY
30	RIFAI	SECURITY

B. Karakteristik Responden

a. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri Ciledug berkisar antara 18 – 50 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18 – 28	17	36,7
29 – 39	10	33,3
40 – 50	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah *output SPSS 24. 2018*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa umur karyawan 18 – 28 tahun sebanyak 17 orang (36,7%), umur karyawan 29 – 39 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), dan umur karyawan 40 – 50 tahun sebanyak 3 orang (10,0%). Oleh karena itu, keseluruhan karyawan responden 30 (100,0%). responden berada pada kategori umur yang sangat produktif untuk bekerja sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya setiap hari dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin rata-rata karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang adalah laki-laki. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	18	60,0
Perempuan	12	40,0
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah *output SPSS 24*. 2018

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 18 orang (60,0%), dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (40,0%). Berdasarkan jenis kelamin tersebut bahwa dapat diprediksi hubungan-hubungan individual dalam organisasi lebih dominan didasarkan pada hubungan rasionalitas sebagaimana salah satu ciri khas kaum laki-laki.

c. Masa Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang adalah kurang dari 1 tahun sampai 18 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1	3	10,3
1 - 9	25	83,3
10 - 18	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar (83,3%) pegawai memiliki masa kerja antara 1 – 9 tahun, karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 3 orang atau sekitar 10,3% dan karyawan dengan masa kerja 10 – 18 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 6,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai kantor memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup (1 – 9 tahun) sehingga diharapkan kinerja yang dihasilkannya semakin tinggi pula.

d. Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang dimulai dari tamat SMA, Diploma dan Sarjana (S1). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Tamat SMA	10	33,3
D3	2	6,7
S1	18	60,0
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (60,0%) memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1), karyawan dengan tingkat pendidikan tamat SMA sebanyak 10 orang (33,3%), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 2 orang (6,7%). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang tergolong cukup tinggi. Hal ini terlihat bahwa tingkat pendidikan Sarjana (S1) mendominasi yakni sekitar 60,0%. Tingkat pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

C. Uji Coba

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuisisioner. Kesahihan di sini mempunyai arti

kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$, *degree of freedom* (df) = 30-2 = 28 maka didapat r_{tabel} 0,361. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X.1	0,488	0,361	Valid
	X.2	0,569	0,361	Valid
	X.3	0,670	0,361	Valid
	X.4	0,609	0,361	Valid
	X.5	0,599	0,361	Valid
	X.6	0,419	0,361	Valid
	X.7	0,548	0,361	Valid
	X.8	0,567	0,361	Valid
	X.9	0,532	0,361	Valid
	X.10	0,388	0,361	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X.1	0,631	0,361	Valid
	X.2	0,830	0,361	Valid
	X.3	0,664	0,361	Valid
	X.4	0,766	0,361	Valid
	X.5	0,736	0,361	Valid
	X.6	0,858	0,361	Valid
	X.7	0,791	0,361	Valid
	X.8	0,873	0,361	Valid
	X.9	0,532	0,361	Valid
	X.10	0,759	0,361	Valid
	X.11	0,793	0,361	Valid
	X.12	0,433	0,361	Valid
	X.13	0,715	0,361	Valid
	X.14	0,739	0,361	Valid
	X.15	0,361	0,361	Valid

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih besar dari 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Taraf $\alpha = 0,05$

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,725	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,763	Reliabel

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel 4.9 diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Motivasi Kerja (X) sebesar 0,725, angket Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,763. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang

digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dinyatakan reliabel.

D. Statistik Deskriptif

a. Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai penilaian dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan, sangat tidak setuju yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuisioner.

Pengukuran variabel motivasi kerja diukur dengan 10 (sepuluh) pernyataan yang terdiri dari: 1. Saya selalu semangat dalam bekerja 2. Saya merasa bangga dengan hasil yang saya capai 3. Saya bekerja karena pekerjaan saya menyenangkan, bebas dari tekanan dan paksaan 4. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya 5. Saya bekerja karena untuk pengembangan potensi dan kemampuan saya 6. Motivasi pimpinan membuat saya termotivasi dalam bekerja 7. Kondisi hubungan kerja antar karyawan memotivasi saya dalam bekerja 8. Kondisi lingkungan memotivasi saya untuk bekerja 9. Gaji/upah yang sesuai memotivasi saya untuk bekerja 10. Dengan adanya hadiah/bonus memotivasi saya untuk bekerja memiliki rata-rata sebesar 4,42 dikategorikan baik, sehingga jika

motivasi yang dimiliki oleh pegawai baik akan memberikan produktifitas kerja yang baik, jawaban responden tentang variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)		
Motivasi Kerja	X.1	19	63.3	10	33.3	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.60	Baik
	X.2	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0.00	0	0.00	4.37	Baik
	X.3	9	30.0	18	60.0	3	10.0	0	0.00	0	0.00	4.20	Baik
	X.4	20	66.7	10	33.3	0	0	0	0.00	0	0.00	4.67	Baik
	X.5	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.37	Baik
	X.6	10	33.3	13	43.0	7	23.3	0	0.00	0	0.00	4.10	Baik
	X.7	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.50	Baik
	X.8	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.50	Baik
	X.9	16	53.3	11	36.7	3	10.0	0	0.00	0	0.00	4.43	Baik
	X.10	18	60.0	8	26.7	4	13.3	0	0.00	0	0.00	4.47	Baik
Rata-Rata Variabel											4.42	Baik	

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Pernyataan pertama menunjukkan bahwa sebagian besar (63,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju tentang; Saya selalu semangat dalam bekerja, artinya jika dinyatakan bahwa setiap bekerja mereka semangat maka fenomena tersebut sangat konsisten dengan nilai skor rata-rata tentang semangat dalam bekerja yaitu sebesar 4,60. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan karyawan memiliki semangat dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan kedua menunjukkan bahwa sebagian besar (63,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju tentang, saya merasa bangga dengan hasil yang saya capai, artinya, bahwa mereka merasa bangga dengan hasil usaha yang dicapai. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan rata-rata tentang merasa bangga dengan hasil yang dicapai, yaitu sebesar 4,37. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, merasa bangga dengan hasil yang telah dicapai, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar (60,0%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan pekerjaan saya menyenangkan, bebas dari tekanan dan paksaan. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, pekerjaan mereka menyenangkan, bebas dari tekanan dan paksaan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan keempat menunjukkan bahwa sebagian besar (66,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju, jika dinyatakan bahwa saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan rata-rata sebesar 4,67. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan karyawan bertanggung jawab penuh

atas pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan kelima menunjukkan bahwa sebagian besar (56,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan bahwa bekerja karena untuk pengembangan potensi dan kemampuan saya. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan rata-rata sebesar 4,37. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan karyawan bekerja untuk pengembangan potensi dan kemampuan, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan keenam menunjukkan bahwa sebagian besar (43,3%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan bahwa Motivasi dari pimpinan membuat saya termotivasi dalam bekerja. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor rata-rata sebesar 4,10. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan karyawan merasa motivasi dari pimpinan membuat mereka termotivasi dalam bekerja.

Pernyataan ketujuh menunjukkan bahwa sebagian besar (53,3%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa kondisi hubungan kerja antar karyawan memotivasi saya dalam bekerja. Fenomena tersebut sangat

konsisten dengan skor rata- rata sebesar 4,50. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan kondisi hubungan kerja antar karyawan memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan kedelapan menunjukkan bahwa sebagian besar (53,3%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa kondisi lingkungan memotivasi saya untuk bekerja. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor rata- rata sebesar 4,50. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan kondisi lingkungan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan kesembilan menunjukkan bahwa sebagian besar (53,3%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa Gaji/upah yang sesuai memotivasi saya untuk bekerja. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor rata- rata sebesar 4,43. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan Gaji/upah yang sesuai memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pernyataan kesepuluh menunjukkan bahwa sebagian besar (60,0%) karyawan kantor Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa dengan adanya hadiah/bonus memotivasi saya untuk bekerja. Fenomena tersebut sangat konsisten dengan skor rata-rata sebesar 4,47. Nilai skor ini juga tergolong pada kategori “cukup tinggi”. Artinya, secara keseluruhan dengan adanya hadiah/bonus memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga diharapkan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 4,42 atau termasuk kategori baik. Hasil studi menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang terhadap semangat kerja, bangga dengan hasil yang dicapai, pekerjaan yang menyenangkan bebas dari tekanan dan paksaan, tanggung jawab, pengembangan potensi, motivasi dari pimpinan, hubungan kerja, kondisi lingkungan, gaji yang sesuai dan adanya hadiah/bonus dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata tanggapan karyawan diperoleh nilai rata-rata 4,47 atau termasuk pada kategori “cukup tinggi” atau “cukup baik”. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan

Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang tergolong cukup tinggi atau cukup baik.

Hasil pengukuran setiap item indikator dari produktivitas kerja Karyawan (Y) diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.11. Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden (skor)										Mean	Kategori
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		f	(%)	F	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)		
Produktivitas Kerja	Y.1	20	66.6	8	26.7	1	3.3	1	3.3	0	0.00	4.57	Baik
	Y.2	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.47	Baik
	Y.3	14	46.7	16	53.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.47	Baik
	Y.4	14	46.7	15	50.0	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.43	Baik
	Y.5	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.37	Baik
	Y.6	13	43.3	14	46.7	1	3.3	1	3.3	0	0.00	4.30	Baik
	Y.7	10	33.3	19	63.3	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.30	Baik
	Y.8	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.37	Baik
	Y.9	18	60.0	11	36.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.57	Baik
	Y.10	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.53	Baik
	Y.11	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.47	Baik
	Y.12	22	73.3	8	26.7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.73	Baik
	Y.13	12	40.0	17	56.7	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.37	Baik
	Y.14	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0.00	0	0.00	4.50	Baik
	Y.15	18	60.0	12	40.0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.60	Baik
Rata-rata Variabel											4.47	Baik	

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Item pertama tentang: selalu berusaha melayani nasabah dengan baik menunjukkan bahwa sebagian besar (66,6%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa mereka selalu berusaha melayani nasabah dengan baik. Hal ini

dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,57. Hal ini berarti bahwa karyawan selalu berusaha melayani nasabah dengan baik.

Item kedua tentang: selama ini, Pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa sebagian besar (50,0%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,47. Hal ini berarti secara keseluruhan karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item ketiga tentang: Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya atas inisiatif sendiri menunjukkan bahwa sebagian besar (53,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya atas inisiatif sendiri. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,47. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya atas inisiatif sendiri.

Item keempat tentang: saya mempunyai keterampilan/kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik menunjukkan bahwa

sebagian besar (50,0%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka mempunyai keterampilan /kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,43. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan mempunyai keterampilan/kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Item kelima tentang: saya mempunyai keterampilan/kemampuan untuk menjalankan program dengan baik menunjukkan bahwa sebagian besar (56,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka mempunyai keterampilan /kemampuan untuk menjalankan program dengan baik. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,37. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan mempunyai keterampilan/kemampuan untuk menjalankan program dengan baik.

Item keenam tentang: Saya selalu mengevaluasi pencapaian yang telah dicapai menunjukkan bahwa sebagian besar (46,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka selalu mengevaluasi pencapaian yang telah dicapai. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,30. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu mengevaluasi pencapaian yang telah dicapai.

Item ketujuh tentang: saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar (63,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,30. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan.

Item kedelapan tentang: saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan antar bagian menunjukkan bahwa sebagian besar (56,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan antar bagian. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,37. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu mengevaluasi pencapaian yang telah dicapai.

Item kesembilan tentang: Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja menunjukkan bahwa sebagian besar (60,0%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,30. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja.

Item kesepuluh tentang: saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya menunjukkan bahwa sebagian besar (56,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan mereka selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,53. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.

Item kesebelas tentang: saya dapat meningkatkan hasil kerja saya menunjukkan bahwa sebagian besar (46,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka dapat meningkatkan hasil kerja. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,47. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan mampu meningkatkan hasil kerja.

Item kedua belas tentang: saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar (73,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan mereka selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam bekerja. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,73. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam bekerja.

Item ketiga belas tentang: saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan bahwa sebagian besar (56,7%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang setuju jika dinyatakan mereka selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,37. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Item keempat belas tentang: saya selalu berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar (53,3%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan mereka selalu berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,50. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu berusaha menghindari kesalahan dalam bekerja.

Item kelima belas tentang: saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik menunjukkan bahwa sebagian besar (60,0%) karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sangat setuju jika dinyatakan mereka selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dipertegas pula dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 4,60. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja adalah sebesar 4,47 atau termasuk kategori baik. Hasil studi menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan selama bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang terhadap sikap kerja, keterampilan, hubungan kerja, hasil kerja, efektifitas dan efisiensi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

E. Analisis Data

a. Uji Persyaratan

1. Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.66656836
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.109
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah *output SPSS 24*. 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,145 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	467.883	9	51.987	1.789	.133
	Linearity	417.438	1	417.438	14.368	.001
	Deviation from Linearity	50.446	8	6.306	217	.984
Within Groups		581.083	20	29.054		
Total		1048.967	29			

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig. *deviation from linearity* sebesar $0,984 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Motivasi kerja dengan Produktivitas kerja.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis statistik menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Disajikan pada Tabel 4.14.

Table 4.14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardizer Coefficients		Standardizer Coefficients Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
	B	Std. Error				
1. (Constant)	14.437	12.256		1.178	2.048	.249
Motivasi	1.190	.277	.631	4.302	2.048	.000
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1.	.631 ^a	.398	.376	4.74917		

Sumber: Data diolah *output* SPSS 24. 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX.e$$

$$Y = 2,569 + 0,943X.e$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja Pegawai

a = konstanta

X = Motivasi Kerja

b = Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24,0 yang disajikan pada Tabel 4.10 dan model persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 14,437, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Produktivitas adalah sebesar 14,437.
2. Koefisien regresi X sebesar 1,190 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai produktivitas bertambah sebesar 1,190. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y).

Berdasarkan data pada table 4.14 nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah 39,8%, sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 60,2%.

d. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan data pada tabel 4.14 nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 63,1%. Hubungan ini secara statistik tergolong kuat.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan menggunakan program SPSS 24,0 yang disajikan pada Tabel 4.13 dan model persamaan regresi di atas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan nilai signifikansi dari table Regresi Linier Sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y)

2. Berdasarkan nilai t: diketahui nilai $t_{hitung} 4,302 > t_{tabel} 2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y).

b. Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.13 dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Untuk melihat hubungan variabel motivasi kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,302$ sementara itu nilai $t_{tabel} 2,048$ lebih kecil dari t_{hitung} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

Dilihat juga dari angka probabilitas signifikansi, variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diketahui hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar $t_{hitung} 4,302 > t_{tabel} 2,048$, dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang sebesar 0,000, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain guna melihat lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka faktor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan, khususnya di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug Tangerang, yakni motivasi kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendali*. Jakarta : Mitra Wacana Media. 2015.
- Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara. 2009.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. ke 11. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013.
- Martono Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2010.
- Nugroho Bhuono Agung. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset. 2005.
- Priyono dan Marnis. Cet. ke-1. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo : Zifatama Publisher. 2008.
- Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke-3. Bandung : CV. Pustaka Setia. 2010.
- Santoso Singgih. *SPSS: Mengelola Data Statistik Secara Profesional*. Cet. ke-2 Jakarta : PPM. 2002.
- Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke-22. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2014.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Cet. ke-11. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2011.
- Sujarweti V. Wiratna. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress. 2015.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. ke-8 Jakarta : Prenadamedia Group. 2016.
- Thahar Muhammad Shabib. *Al-Qur'an Terjemah*. Bandung : Sygma Examedia Arkanleema. 2009.
- Yusuf Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2015.
- Alimuddin. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putera Bintang Borneo Timur di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*". 3 (4). 795-805.

- Hamali Yusuf Arif. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja". *Journal The Winners*. 14 (2). 77-86.
- Olivia Theodora. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang". *Jurnal Agora*. 3 (2). 187-195.
- Purnama Ridwan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung". *Jurnal Strategic*. 7 (14), 58-82.
- Rahmawati Desi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung". *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*. 1 (1). 1-16.
- Alquranmulia, "Tafsir Ibnu Katsir Surat An-Nisa Ayat 29-31". <https://alquranmulia.wordpress.com/2015/09/05/tafsir-ibnu-katsir-surah-an-nisaa-ayat-29-31/>. [10 September 2018].
- Amanda Istiqomah Amalia., " Motivasi Kerja dalam Islam". <https://www.kompasiana.com/amandaisty/57dccb44117f616342f3e7f7/motivasi-kerja-dalam-islam>. [10 September 2018].
- Bank Syariah Mandiri, "Budaya Perusahaan", [Online]. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/budaya-perusahaan>. [1 Maret 2018].
- Bank Syariah Mandiri, "Profil Perusahaan". [Online]. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>. [1 Maret 2018].
- Bank Syariah Mandiri, "Sejarah". [Online]. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah>. [1 Maret 2018].
- Bank Syariah Mandiri, "Visi & Misi". [Online]. <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/visi-misi>. [1 Maret 2018].
- Bioenergi Center, "13 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja". [Online]. <http://bioenergicenter.com/yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja/>. [29 November 2017].
- Coretanzone, "Tafsir Ayat-ayat Al-Quran tentang Etos Kerja". <https://www.coretanzone.id/2017/08/tafsir-ayat-ayat-al-quran-tentang-etos-kerja.html>. [4 Agustus 2018].
- Husaini M, "Empat Prinsip Etos Kerja Islam". <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah/13/03/21/mjzgo9-empat-prinsip-etos-kerja-islami>. [12 September 2018].
- Motivasi Islam, "Motivasi Kerja dalam Islam". <https://www.motivasiislami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. [10 September 2018].

Saputra Arnanda Aji, “Makna Produktifitas Sumber Daya Manusia Ditinjau dari Sudut Pandang Syariah dan Konvensional”. <http://swaranda.blogspot.com/2014/12/makna-produktifitas-dalam-islam.html>. [10 September 2018].



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Kampus UMJ Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : JAUHARI AHMAD FATHONI
No. Pokok : 2014570059
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. ~~BSIS~~ ^{Swasiah} Kantor Cabang Pembantu Ciledug
Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciledug, Tangerang
Pembimbing : Ibu Dina Febriani, S.E.,M.M.
Tgl. Berakhir : 5 April s.d. 5 Oktober 2018

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1.	16/9 18	Bab 1 - 3	Perbaiki penulisan dan perbaiki pada foot note	<i>[Signature]</i>
2.	19/6 18	Bab 3	Perbaiki pada indikator, indikator dan instrumen-instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>
3.	9/7 18	Bab 4	Dalam mengerjakan literatur mampu menjawab dari rumusan masalah dan hipotesis.	<i>[Signature]</i>
4.	6/8 18	Abstrak	Perbaiki, harus ada tujuan penelitian, metodologi, penelitian dan hasil dari penelitian.	<i>[Signature]</i>
5.	10/8 18		Melengkapi	<i>[Signature]</i>
6.	16/ 8/18		Rapikan yg salah tulis sekiranya	<i>[Signature]</i>

Kepada
PT. BANK SYARIAH MANDIRI
KC TANGERANG CILEDUG

Perihal: **PERSETUJUAN PENELITIAN (RISET)**

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Saudara dan seluruh staf dalam keadaan sehat wal'afiat dan senantiasa mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT. Amin.

Menunjuk referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan riset dalam rangka penulisan penelitian dapat dilaksanakan di Cabang Saudara, dengan keterangan sebagai berikut:

No	Nama	Jurusan/ Univ.	Judul Penelitian
1.	JAUHARI AHMAD FATHONI	MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH/ UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH MANDIRI KC TANGERANG CILEDUG

1. Peserta riset harus mematuhi UU Perbankan No 10 tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Mandiri yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan bank.
2. Peserta riset harus mematuhi SPO HC tahun 2017 perihal Riset, Survey, Penelitian Ilmiah, Pengisian Kuesioner bagi mahasiswa dalam rangka penyusunan skripsi; program studi S.1-S.2 dan praktek kerja lapangan/magang bagi siswa sekolah menengah kejuruan/diploma.
3. Peserta riset hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkannya kepada pihak lain.
4. Peserta riset tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
5. Peserta melaksanakan riset selama + 2 (dua) minggu, dan bila diperlukan, dapat diperpanjang dengan jangka waktu maksimal 1 (satu) bulan.
6. Peserta riset di bawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat bank.
7. Peserta riset menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh pembimbing dan pejabat Bank Syariah Mandiri.
8. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Pengajuan penelitian dan riset mulai per 1 Juni 2018 diajukan ke LCG (Learning Center Group), untuk pengajuan magang dan kompensasi magang tetap di HCS.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



SURAT KETERANGAN

No. 20/1213-3/074

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Hos Cokroaminoto No. 69, Ciledug-Tangerang dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Jauhari Ahmad Fathoni
NIM : 2014570059
Jurusan : Manajemen Perbankan Syariah
Universitas : Muhammadiyah Jakarta

Telah melaksanakan penelitian/riset di PT Bank Syariah Mandiri KC Tangerang Ciledug dengan judul skripsi "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Ciledug Tangerang".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 01 Agustus 2018
PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG TANGERANG CILEDUG


mandiri
syariah
KOTangerang Ciledug

.....
Bayu Manti Putra
Branch Manager



.....
Firmanda Al Iman
BOSM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : // F.6.I-UMJ/VII/2018

Jakarta, 20 Syawal 1439 H

Hal : Permohonan Wawancara

04 Juli 2018 M

Kepada Yth.
Kepala PT. Bank Syariah Mandiri KC. Ciledug Tangerang
Jl. Hos Cokroaminoto No.69 Kota Tangerang, Banten 15151
di
tempat

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : JAUHARI AHMAD FATHONI
Nomor Pokok : 2014570059
Tempat Tgl/Lahir : Tangerang, 01 Januari 1996
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (SI)
No. Telp : 081779938548

diperkenankan untuk melaksanakan wawancara di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Wawancara tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

*"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Ciledug Tangerang"*

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq walhidayah
Wassalamu'alaikum W. W.*

a.n. Dekan,
Wakil Dekan I

Drs. Tajudin, M.A.

Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
2. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>
E-mail : faiumj@gmail.com. Kode Pos 15419

Nomor : /F.6-UMJ/IV/2018
Lamp : 1 (satu) bundel
Hal : *Bimbingan Skripsi Mahasiswa*

Jakarta, 18 Rajab 1439 H
05 April 2018 M

Yth.
Ibu Dina Febriani, S.E.,M.M.
Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Agama Islam UMJ
di
tempat

Assalamu'alaikum W.W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Ibu untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

Nama : JAUHARI AHMAD FATHONI
Nomor Pokok : 2014570059
Program Studi : Manajemen Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S1)
Judul : *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Ciledug.*


Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum W.W.


Wakil Dekan/k
Drs. Tajudin, M.A.

- Tembusan:
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)
 2. Yth. Ketua Program Studi MPS
 3. Arsip

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
	16/8 18		Acc	

- Catatan :
1. Lembar konsultasi ini agar dibawa dan diserahkan/diminta paraf dari pembimbing setiap konsultasi.
 2. Topik permasalahan diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan.
 3. Lembar konsultasi ini harus diserahkan ke Fakultas ketika melakukan pendaftaran ujian skripsi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Jauhari Ahmad Fathoni
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 1 Januari 1996
Alama : Jl. Raden Saleh No. 48 RT. 001/013. Karang
Tengah, Karang Tengah, Kota Tangerang, Banten
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
E-Mail : Jauhariahmadfathoni16@gmail.com
HP : 081779938548

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK. Asyahrulliyah : 2001-2002
- SDN Karang Tengah 06 : 2002-2008
- MTs. Al Islamiyah Ciledug :2008-2011
- SMAN 3 Tangerang :2011-2014
- Universitas Muhammadiyah Jakarta :2014-2018