"UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA BMT AL-HIJRAH BUKITTINGGI"

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Ahli Madia (Amd)
pada Prodi DIII Perbankan Syariah

Acc u/ munaqasyah
30/10-19

Oleh:

ARDILA PUTRI ISWANDI

3116.002

PRODI DIII PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
2020 M/1441 H

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tugas Akhir atas nama **Ardila Putri Iswandi NIM.3116.002** dengan judul **"Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi** memandang bahwa tugas akhir yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat di setujui untuk di ajukan ke sidang munaqasah pada jurusan DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya

Bukittinggi, 03 oktober 2019

Pembimbing

ERA SONITA

NIP:197110252003122002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ardila Putri Iswandi

Nim : 3116.002

Program Studi : DIII Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah mengikuti semua mata kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi yang saya pilih. Dan semua mata kuliah tersebut telah LULUS sebagai persyaratan mengikuti sidang munaqasah.

Apabila dikemudian hari ternyata ada mata kuliah yang belum lulus , maka saya siap menerima sanksi dan sidang munaqasah dinyatakan tidak lulus.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 15 Januari 2020

Saya yang menyatakan

ARDILA PUTRI ISWANDI

3116.002

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-nya, sehingga petunjuk kepada penulis sehingga petunjuk kepada penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **"Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT Al- Hijrah Bukittinggi".**

Kemudian Shalawat dan salam penulis tujukan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah kebenaran dan juga beliau merupakan pelita penerang jalan di celah-celah kegelapan dalam kehidupan manusia.

Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md) jurusan syari'ah di STAIN sjech M. Djanil Djambek Bukittinggi. Selama penulisan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan, baik berupa petunjuk, saran, bimbingan, dukungan serta do'a dari berbagai pihak.

Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih serta penghargaan terbesar kepada **Ayahanda Iswandi** dan **ibunda Amulindawati** yang memberikan bimbingan, mengasuh, senantiasa mencurahkan kasih sayang serta untaian do'a untuk penulis dalam meraih cita-cita.

Untuk Adikku (Rival ardika mikola) yang memberikan motivasi serta semangat yang sangat berharga bagi penulis dalam penyelesaian pendidikan ini.

Selesainya Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu tiada kata yang penulis ucapkan selain ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada:

1. Ibu **Ridha Ahida, M.Hum,** selaku rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi.
2. Bapak **Dr. Iiz Izmuddin, MA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
3. Ibu **Novera Martilova,** selaku ketua jurusan DIII Perbankan Syariah IAIN Bukittinggi.
4. Pembimbing Akademik (PA) Ibu **Hesi Eka Putri SE,M.Si,** yang telah memberikan dorongan dan saran-saran kepada penulis untuk menyelesaikan studi di IAIN Bukittinggi ini.
5. Bapak/Ibu ketua program dan sekretaris program D III Perbankan Syari'ah serta karyawan/ti yang telah memberikan kesempatan, perhatian dan saran pada penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
6. Ibu **Era Sonita, SE.M.Si,** selaku dosen pembimbing Akademik dalam perkuliahan dan pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
7. Bapak **H. Damuar, S.sos** selaku pimpinan koperasi jasa keuangan syari'ah/ BMT Al-hijrah dan **Bapak Mufatis Agus** beserta saudara **Suherman** dan saudari **Nila Dasriani**, yang telah bersedia memberikan data, bantuan, serta ilmu kepada penulis.
8. Bapak/ibu pimpinan beserta staf perpustakan IAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
9. Bapak/ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dapat memotivasi mahasiswa dalam proses perkuliahan.
10. Semua teman-teman yang telah memberikan dorongan, inspirasi, serta pendapat-pendapat yang sangat berharga dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadri bahwa dalam penulisan laporan ini masih banayak terdapat kekurangan, kesalahan dan kekeliruan. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya masukan-masukan serta kritik dan saran agar lebih sempurnanya Tugas Akhir ini untuk masa yang akan datang juga bermanfaat bagi penulis maupun orang lain.

Akhirnya kepada Allah SWT jugalah kita serahkan segalanya, semoga kita mendapatkan berkah dan rahmat- Nya. Amin.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah 1

B. Identifikasi Masalah 6
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah 6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 7
E. Penjelasan Judul 8
F. Kajian Terdahulu 9
G. Metode Penelitian 10
H. Sistematika Penulisan 13

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian upaya dan motivasi 10

B. Unsur-unsur Motivasi 18

C.Tipe-tipe Motivasi 24

D. Teori Motivasi.....26

E. Fungsi Motivasi.....32

F. Tujuan Motivasi.....32

G. Upaya-upaya Memotivasi Karyawan.....33

H. Landasan Hukum Tentang Kerja.....34

BAB III HASIL PENELITIAN

A. Monografi BMT al-Hijrah Bukittinggi 49

B. Upaya peningkatan motivasi kerja karyawan

pada BMT Al-Hijrah Bukittinggi.....51

BAB IV PENUTUP

A.Kesimpulan 66

B.Saran.....66

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAK

Tugas akhir ini berjudul **"UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA *BAITUL MAAL WAT TAMWIL* (BMT) AL-HIJRAH BUKITTINGGI ".** Tujuan penulisan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak BMT al-Hijrah Bukittinggi, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Adapun latar belakang penulis membahas judul ini adalah pada dasarnya upaya peningkatan motivasi kerja karyawan yang ada pada BMT al-Hijrah Bukittinggi bekerja dengan semangat dan motivasi yang rendah, tidak berjalan sesuai dengan aturan yang ada, karena pada BMT tersebut para karyawan terlihat tidak memiliki disiplin yang tinggi dimana ada karyawannya sering terlambat masuk kerja.

Pada saat bekerja karyawan tidak bekerja dengan aturan yang ada, dalam jam kerja karyawan kebanyakan hanya berbicara dan bercanda menyebabkan pekerjaan mereka terbengkalai

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk lebih mengetahui bagaimana upaya yang digunakan oleh pihak BMT al-Hijrah dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dalam membahas masalah ini. penulis menggunakan beberapa metode yang diantarannya : metode sumber data dari data primer yaitu data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan para pengelola BMT al Hijrah. Selain itu, penulis juga menggunakan data sekunder yang data datanya diperoleh dari sumber-sumber seperti dokumen-dokumen, arsip-arsip, dan sumber informasi dari perpustakaan yang dapat mendukung hasil penelitian ini. penulis juga melakukan analisa dengan menggunakan pemecahan masalh secara deskriptif.

Setelah penulis membahas dan menganakisa tentang upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada BMT al-Hijrah Bukittinggi, maka penulis dapat mengemukakan bahwa pihak pengelola BMT al-Hijrah Bukittinggi perlu menerapkan beberapa upaya agar karyawan lebih semangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi demi terwujudnya tujuan yang diinginkan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang kinerjanya baik akan membawa kemajuan pada perusahaan. Apalagi di era sekarang ini, semakin ketatnya persaingan menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Dalam hal ini karyawan yang paling berperan. Pemimpin merupakan orang yang mencapai hasil karyawannya berprestasi. Prestasi karyawan disebabkan oleh dua hal yaitu: kemampuan dan daya dorong, kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinnya antara lain oleh pendidikan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi seseorang. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang disebut motif. Daya dorong diluar diri seseorang, harus ditimbulkan melalui pemimpinnya, maka dari itu pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat untuk mempengaruhi motivasi dalam diri karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawanya dibutuhkan motivasi, Motivasi adalah kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.[1] Motivasi kerja itu sendiri adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, motivasi kerja diberikan agar karyawan mendapatkan semangat atau dorongan untuk bekerja, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat dengan mudahtujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain: atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang maupun imbalan jasa non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasannya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.[2]

Melalui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan,

[1] Ilfi Nur Diana, *Hadist-Hadist Ekonomi,yogyakarta:UIN Malang press,2008,h,197.*
[2] Burhanuddin yusuf, Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan

diinginkan, dan dapikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu dapat memuaskannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial (*social franme of reference).* [3]

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri akan mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk pindah pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediannya untuk bekerja.

Kesediaan atau motivasi seseorang karyawan untuk bekerja biasannya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus- menerus, dan berorientasikan pada tujuan. Karyawan yang termotivasi biasanya yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan karyawan yang tidak termotivasi dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak memperhatikan *goal directed* (berorientasikan tujuan), perilaku karyawan yang tidak diarahkan pada tujuan yang

[3] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah,* jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015,h, 264. Ibid, h. 279.

bernilai bagi organisasi, dan karyawan tidak komitmen terhadap tujuan, oleh karena itu karyawan mudah terganggu dan menuntut pengawasan yang tinggi.

Dari kepuasan kerja yang tumbuh pada diri karyawan akan menimbulkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerjakaryawan dapat dilihat dari kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinannya agar kinerjanya semakin baik dan perusahaan dapat berkembang dengan baik. Jika kinerja karyawan menurun maka akan berpengaruh pada perusahaan bahkan tujuan perusahaan pun akan terhambat pencapaian, maka dari itu pimpinan harus memberikan perhatian terhadap kinerja karyawannya. Perhatian-perhatian itu dapat diberikan pimpinan kepada karyawannya dengan memberikan motivasi kerja.

Motivasi kerja tidak hanya diberikan melalui materi saja namun juga non materi, hal itu dilakukan agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai, sehingga kepuasan kerja dalam diri karyawan akan tumbuh dan mereka akan mengarahkan kemampuannya dengan sungguh-sungguh untuk perusahaan. Dengan memberikan gaji saja itu

tidak cukup untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, melainkan juga disertai dengan tunjangan-tunjangan, bonus, hadiah, penghargaan, maupun fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

BMT AL-Hijrah merupakan lembaga keuangan non bank yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat. Untuk kelangsungan usahanya itu BMT AL-Hijrah memerlukan tenaga kerja yang mampu bersaing, untuk itu dibutuhkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, agar kinerja karyawannya semakin baik. Dilihat dari laporan keuangannya BMT AL-Hijrah mengalami perkembangan yang baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawannya baik. Kinerja yang baik ditimbulkan oleh motivasi-motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya BMT AL-Hijrah melakukan beberapa hal diantarannya dengan memberikan tunjangan pelatihan, dan bonus. Namun ada beberapa hal yang yang mengakibatkan motivasi kerja menurun diantaranya adalah kurangnya alat kelengkapan untuk keberlangsungan pekerjaan hal ini menyebabkan karyawan mengantri untuk melakukan pekerjaanya itu sehingga waktunya terganggu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, lingkungan kerja kurang kondusif ada beberapa ruangan yang pengap sehingga pekerjaan karyawan akan terganggu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan beberapa upaya agar motivasi kera tidak menurun. Semakin berkembangnya jaman dan banyaknya pesaing, dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja untuk menciptakan tenaga kerja dengan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam Tugas Akhir ini akan membahas tentang "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi."

B. Identifikasi Masalah

Dalam penulisan tugas akhir ini maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa maslah diantarannya:

1. Bagaimana penerapan motivasi kerja di BMT AL-Hijrah Bukittinggi?
2. Bagaimana upaya peningkatan motivasi kerja di BMT AL-Hijrah Bukittinggi?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis paparkan diatas untuk mempermudah dalam memahami tugas akhir ini, penulis perlu merumuskan masalah yaitu: bagaiman upaya peningktan motivasi kerja karyawan pada BMT AL-Hijrah bukittinggi.

D. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada program diploma III perbankan syariah pada sekolah tinggi agama islam negeri (IAIN).
2. Sebagai sumbangan informasi kepada pembaca dalam menambah ilmu pengetahuan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Sebagai referensi bagi mahasiswa program DIII Perbankan Syariah
4. Sebagai bahan masukkan bagi pengembangan BMT AL-Hijrah Bukittinggi pada masa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan kedepannya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk lebih fokusnya penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian ini mengenai Bagaimana penerapan motivasi kerja di BMT AL-Hijrah Bukittinggi, Dimana dalam penelitian ini penulis menekankan bahwa diterapkan sepenuhnnya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

G. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman dan kesulitan dalam memahami judul yang dimaksud, maka dalam penelitian ini perlu diberikan penjelasan terhadap beberapa istilah yang digunakan, antara lain:

Upaya :Suatu usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, dan dengan berupaya mencari jalan keluarnya[4]

Motivasi kerja:Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan mampu merubah tingkah laku manusia dan individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.[5]

[4] Muhammad Ngajenan,*kamus Etimoslogi Bahasa Indonesia, (Semarang: Dahara Prize, 1990), Hal. 177.*
[5] (Moch. As'ad, 1995: 45)

Jadi maksud dari judul **upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi** adalah suatu usaha yang dilakukan dalam meningkatkan dan mendorong seseorang secara tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

H. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang motivasi kerja karyawan ini sudah pernah diteliti oleh **Yulia Susa**nti **(2011),** dengan judul **startegi pemberian motivasi dalam kinerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.** judul ini berfokus pada strategi bagaimana bisa meningkatkan semangat yang tinggi terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja dengan sunguh-sunguh, dan mampu mengaplikasikan seluruh kemampuan mereka, dalam bentuk keterlibatan karyawan baik kegiatan formal maupun kegiatan non formal

Dan juga pada Tugas Akhir (TA) yang dibuat oleh **Romi Febrinaldi (2013),** dengan judul **startegi peningkatan mutu kinerja karywan pada BMT AL-Hijrah bukittinggi.** pada pembahasan tersebut Romi Febrinaldi memfokuskan kajian pada strategi peningkatan kinerja karyawan yang bermutu dan dimana motivasi kerja merupakan pemberian daya pengerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala upayannya untuk mencapai suatu kepuasn dan hasil yang maksimal.

Dan juga pada Tugas Akhir (TA) yang dibuat oleh **Fika Angunnia (2009)**, dengan judul **strategi pemberian motivasi dalam ruang lingkup kinerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi**, penelitian ini memfokuskan strategi yang mengharapkan lembaga keuangan menggunakan prinsip syariah. Dimana tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan usahanya bukan hanya keuntungan usaha yang maksimal bagi BMT dan nasabah semata, tetapi lebih jauh adalah memberikan keuntungan dan manfaat sosial ekonomi bagi seluruh masyarakat.

a. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini jenis penelitian berbentuk lapangan *(field research)* berupa penelitian Deskriptif, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menggambarkan kejadian yang terjadi dilapangan atau penelitian yang mencoba menggambarkan, menunjukkan, menafsirkan suatu fenomena yang berkembang pada masa sekarang.

Dalam penelitian ini mendeskripsikan mengenai upaya meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT BMT AL-Hijrah Bukittinggi. Yang dimulai dari tanggal 5 April sampai dengan waktu disetujuinya untuk sidang munaqasyah.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dari penelitian ini menggunakan dua jenis data dalam membantu memecahkan masalah yang diteliti yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumbernya tanpa perantara dengan melakukan pertanyaan pada responden terpilih melalui wawancara. [6] Data primer dalam penelitian ini adalah tentang bentuk-bentuk motivasi yang di beri BMT, upaya yang dilakukan pihak BMT untuk memberi motivasi kepada karyawan bagian marketing di BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya, berupa dokumen, arsi-arsip, maupun informan lain yang dapat mendukung data primer dari penelitian, dan dari data-data yang mendukung atas permasalahan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah

[6] Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Raja Wali Press, 2015)

tentang menyangkut BMT, dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis.[7] Observsi merupakan proses yang kompleks, yang tersusun dari proses yang biologis dan psikologis. Dalam observasinya yang terpenting ialah mengandalkan pengamatan dan ingatan si peneliti.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses Tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik.[8] Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan terutama kepada pihak BMT, dibagian karyawan maupun kepada pimpinan BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran atau struktur.

[7] Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktek*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2015) hal 143

[8] Imam Gunawan*, Metodologi Teori Dan Praktik*,…., hal 160

d. Teknik Analisis Data

Dalam analisis ini peneliti menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif. Analisis yang dimaksud dengan menggunakan analisis deskriptif, artinya penelitian ini mendeskripsikan tentang mekanisme sebuah pembiayaan, yang membandingkan teori yang dipelajari dengan kenyataan yang penulis temukan dilapangan setelah data terkumpul lalu penulis mengolahnya, dengan mengadakan seleksi terhadap data, kemudian akan dikalsifikasikan sesuai aspek masalah yang disusun.

b. **SISTMATIKA PENULISAN**

Tugas akhir ini akan dirancang terdiri dari empat bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisikan dasar pemikiran lahirya masalah yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu, metode peneltian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan landasan teoritis yang terdiri dari dari bagian pertama yaitu teori-teori yang berkaitan dengan judul yang dibahas, baik itu teori yang secara umum maupun teori yang terkait dengan konsep ekonomi dan perbankan.

BAB III : HASIL PENELITIAN

Terdapat pembahasan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilapangan. Yaitu seperti biografi, struktur, visi dan misi serta bagaimana upaya meningkatkan motivasi kinerja karyawan pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi.

BAB IV : PENUTUP

Merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

a. Upaya Dan Motivasi kerja

1. Pengertian upaya

Upaya menurut bahasa adalah usaha atau ikhtiar untuk mencapai suatu maksud. Jadi upaya adalah rangkaian keputusan dan tindakan untuk mencapai suatu maksud dalam pencapain tujuan organisasi.[9]

Menurut baso swasta upaya adalah suatu usaha yang diutamakan untuk mencapai tujuan. Upaya juga didefenisikan sebagai suatu proses yang menentukan arah yang perlu dituju oleh organisasi. Jadi dalam melakukan atau peningkatan pada suatu perusahaan yang salah satunya dalam peningkatan motivasi kerja karyawan sangat diperlukan upaya-upaya agar tercapai suatu tujuan dimana kebijakan-kebijakan serta keputusan-keputusan adalah tanggung jawab menajemen suatu organisasi.

2. Motivasi kerja

Secara etimologis, winardi menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti mengerakkan (*to move)*. Diserap dalam bahasa inggris menjadi *motivation* berarti : pemberian motif, penimbulan motif

[9]Kasmir, Pemasaran Bank, (Jakarta : Kencana, 2005), h 61.

atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Winardi menjelaskan, motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang.

Motif diartikan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan "Mengapa" dari perilaku,mereka muncul dan mempertahankan aktivita s, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu.

Hasibuan mengemukakan motif adalah :" suatu pendorong dari dalam untuk beraktifitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir".

Sebagaimana dikutip Arep dan Tanjung mendefinisikan motif sebagai "sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang".

Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak, orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri.

Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut, motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunnya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.[10]

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakkan menajemen yang biasannya terjelma dalam bentuk perilaku antusias, berorientasi kepada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok.

Pengertian motivasi menurut para ahli yang lain yaitu:

1. Menurut American Encylcoopedia, yaitu:

   Motivasi adalah: kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan tindakan. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang banyak dapat diduga dari pengamatn tingkah laku manusia.

[10] M. Nur Rianto al Arif, Dasar-dasar Pemasaran Bank Syariah, (Jakarta : Alfabeta, 2012), h 6.

2. Menurut Merie j. Moskowits, yaitu:

   Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

3. Menurut Edwin B. Flippo, yaitu:

   Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

   Jadi secara keseluruhan motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayannya untuk mencapai kepuasan.[11]

b. Unsur- Unsur Motivasi

Ada tiga unsur yang menentukan kekuatan motivasi dalam melaksanakan suatu pekerja: motif, penghargaan dan insentif, yaitu:

[11] Setia,Nugroho.j, perilaku konsumen: konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran, (jakarta:prenadA Media, 2005) h, 114

1. Motif

Motif dapat diartikan sebagai daya pengerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri seseorang yang mengakibatkan ia berbuat sesuatu.

Motif ini dapat dikelompokan sesuai dengan keinginan-keinginan dasar yang dipuaskannya yaitu:

1. Motif penguasa atau keunggulan

   Motif ini merupakan sifat yang kuat. Orang selalu berusaha untuk bebas, terkendali untuk mengatasi rintangan-rintangan. Perasaan sangat puas untuk menyelesaikan tugas, memecahkan masalah atau seseorang bersaing menunjukkan kekuatan motif ini.

2. Motif akan adannya rasa aman

   Motif ini erat hubungannya dengan kebutuhan seseorang untuk membela diri setiap ancaman terhadap sebagai manusia. Hal ini diwujudkan sebagai upaya untuk menghindarkan diri dari seseorang yang mengancam dirinnya.[12]

[12] M. Nur Rianto al Arif, *Dasar-dasar pemasaran Bank Syariah,.h 13*

3. Motif untuk diakui dan diterima oleh pihak lain

Motif ini merupakan keinginan untuk menjadi orang yang berbeda dalam kelompok maupun masyarakat, yang termasuk dalam motif ini adalah:

(1) Harga diri (*self esteem),* merupakan landasan bagi seseorang untuk percaya diri.

(2) Status, merupakan posisi atau kedudukan antara nilai-nilai pada dirinnya dengan norma-norma kekompakanya.

(3) Prestasi, merupakan kebutuhan seseorang sangat erat hubungannya dengan status.

2. Penghargaan (*reward)*

Menurut wahjosumudjo penghargaan adalah keinginan seseorang untuk menghasilkan atau berproduksi tergantung pada tujuan khusus yang ingin dicapai, dan persepsinya atau tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menejer dalam memotivsi ini harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras, dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginanya dari hasil pekerjaanya. Keinginan-keinginan itu antara lain:

a). *The desire to live,* artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, karena setiap

manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnta.

b). *The desire for procession,* atrinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c). *The desire for power,* artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong seseorang untuk bekerja.

3. Insentif (*insentive)*

Menurut As.Moenir insentif adalah benda atau hal yang immaterial yang menarik dan dapat menimbulkan kegairahan untuk mendapatkan dan memilikinnya. Bentuk-bentuk dari insentif ini meliputi:

a). Insentif material

Merupakan alat motivasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, misalnya pemberian premi, bonus tunjangan kerja dan fasilitas pribadi.

b). Insentif non material

Merupakan alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak bernilai. Jadi hanya memberikan kepuasan, kebanggaan rohani saja, misalnya medali, piagam dan bintang jasa dan lainnya.

c). Kombinasi insentif material dan non material

Merupakan alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan non material, jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

Stanley Vance (1982) mengatakan bahwa pada hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif dan terutama organisasi.

Robert Dubin (1985) mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

Menurut penulis motivasi juga diartikan “setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk

mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja".

Dari paparan pengertian diatas maka motivasi mengandung juga beberapa unsur sebagai berikut:

a. Tujuan

Manusia adalah makluk bertujuan demikian juga, semua manusia organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan ada rasa kesadaran didalam diri mereka, bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan tujuan hidupnya, manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan.

b. Kekuatan dari dalam individu

Manusia adalah insan yang memiliki energi, energi fisik, otak, mental, dan spiritual, kekuatan tersebut menjelma menjadi bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan suatu tugas secara tepat waktu, optimal secara pelayanan, efesien secara pembiayaan, akurat dilihat dari tujuan yang ingin dicapai. Manusia organisasi bekerja didalam organisasi semata-mata karena rasa terpangil untuk berbuat, tanpa mengingkari ada maksud-maksud yang ingin

dicapai dari pekerjaan itu, seperti gaji, aktualisasi diri mengisi waktu luang atau rekreasi.

c. Keuntungan

Manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, jika seseorang telah bekerja menurut satuan tugas dan periode waktu kerja tertentu mendapatkan keuntungan yang layak, keinginan untuk mendapatkan keuntungan ini akan menjadi sumber bahaya bagi manusia organisasi, jika semata-mata untuk memperoleh keuntungan pekerjaan dimensinnya dilihat dari segi untung ruginnya. Rasa ingin meningkatkan diri dan seperangkat keinginan mencari keuntungan adalah bagian yang tak terpisahkan dari seluruh aktifitas manusia.

c. Tipe- Tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang mempunyai banyak corak dan ragamnya, secara umum motivasi diklasifikasikan ke dalam empat jenis dan motivasi disini tidak terlepas dari konteks manusia organisasi. Motivasi mempengaruhi manusia organisasi dalam bekerja diantarannya.[13]

[13] Winardi, j motivasi dan pemotivasian dalam menajemen,(jakarta,pt,rajagrafindo,2002).

a. Motivasi positif

Bekerja dengan baik seseorang akan mencapai target keuntungan, seperti bonus. Itu merupakan bentuk riil dari inisiatif membangkitkan motivasi secara positif. Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan dan motifasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif. Jenis-jinis motivasi positif antara lain

1) Imbalan yang menarik.
2) Informasi tentang pekerjaan.
3) Kedudukan atau jabatan.
4) Perhatian atasan terhadap bawahan, konsi kerja, dan rasa partisipasi.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif sering dilakukan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya: jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut, takut tidak diberi gaji, takut dijauhi rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut dan terbatas gerakanya.

c. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul dari dalam diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja tersebut. Motivasi muncul dari dalam diri individu karena individu tersebut mempunyai kesadaran untuk berbuat.

d. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adannya pengaruh dari luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja tersebut. Motivasi dari luar biasannya dikaitkan dengan imbalan, program rekresi perusahaan, manusia bekerja semata-mata didorong oleh adannya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumb er dari factor-faktor di luar subjek.

D. **Teori motivasi**

1**) Teori dua faktor hezberg**

Teori dua faktor hezberg menurut hezberg seorang ahli ilmu kelakuan mekemukakan bahwa kepuasan sendiri atas dua hal yaitu, motivasional (intrinsic) dan pemeliharaan/ hygiene (ekstrinsik).

a. faktor motivasional merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan pada karyawan. Faktor ini antara lain:

a) perkembangan kreatif dan menantang

Merupakan kebutuhan yang paling atas kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berkembang tumbuh sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Kebutuhan ini bisannya dicapai dengan menggunakan kecakapan, kemampuaan, keterampilan dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi karena yang sangat memuaskan.

b) prestasi,

Menurut lefton kondidi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang sesuatu tujuan. Prestasi/ achievement diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan dan factor pemeliharaan yang berjuang untuk melakukan suatu yang sulit, sebaik dan secepat mungkin.

c) penghargaan

Menurut Moekidjat berdimensi penghargaan kemampuaan harga diri kemampuaan seseorang yang bekerja pada orang lain. Dimensi yang lain adalah kebutuhan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temannya.

d) tanggung jawab

Menurut sondang p.siagian tanggung jawab melakukan tugas serta menggunakan sarana yang telah dipercayai pada seseorang. Sedangkan pendapat H.Naingalon menyebutkan bahwa tanggung jawab merupakan kesangupan seseorang untuk kepadannya dengan sebaik-bainknnya tepat pada waktunnya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnnya atau ditindakkan yang dilakukannya.

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa: melakukan suatu pekerjaan yang merupakan suatu bagian dari kebutuhan-kebutuhan dimensi harga kebutuhan untuk menerima pengakuan tanggung jawab merupakan kewajiban menjelesaikan pekerjaan yang diserahkan diberikan kepadannya, didasari tanggung jawab atas pekerjaannya yang dilaksanakannya dengan tepat waktu dan sebaik-baiknya.

e) kemungkinan meningkat

kebutuhan yang paling tinggi setiap orang, dengan menggunkan kecakapan, kemampuan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginnan

seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Dalam suatu organisasi pendidikan atau pelatihan adalah usaha untuk memberikan kesempatan bagi karyawan guna memenuhi kebutuhan.

f) kemajuan

setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorangpun yang menyenangi kegagalan kemajuan disegala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang. Dikaitkan dengan pemberian motivasi kepada karyawan, salah satu tindakan pemasaran kebutuhan ini adalah pemberitahuan mengenai kemajuan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengembangkan kebutuhan ini merupakan motivasi kesempatan meningkatkan kemajuan.

Apabila dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh maslow, faktor motivasional ini terkait dengan kebutuhan pada urutan tingkat atas.

g) faktor pemeliharaan/hygiene (ekstrinsik)

faktor pemeliharaan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, faktor ini antara lain:

a) status hubungan antar pribadi dengan atasan.
b) Bawahan dan rekan sejawat.
c) Pengawasan dalam administrasi organisasi.
d) Kemampuan kerja
e) Kondisi kerja
f) Pengupahan, kehidupan pribadi

2) Teori motivasi dari Abraham Maslow

Konsep mengenai motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu kepada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirazki sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiryah)

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok :sandang, pangan, dan papan.bagi karyawan kebutuhan akan gaji, uang lembur, hadiah-hadiah lain dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan. Ini merupakan salah satu motif karyawan dalam bekerja menjadi efektif dan dapat memberikan produktifitas tinggi bagi organisasi.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (Safety Needs).

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman, dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnnya, dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. mereka dapat bekerja dengan antusias dan penuh

produktifitas apabila mereka merasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. Kebutuhan Social (Sosial Needs)

   Merupakan kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerja sama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikut sertakan, dengan meningkatkan relasi terhadap pihak-pihak yang di perlukan dan tumbuhnnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense off belonging dalam organisasi.

4. Kebutuhan akan prestasi (Exteem Needs)

   Merupakan kebutuhan akan kedudukan dan prmosi di bidang kepegawaian, kebutuhan akan symbol-symbol dalam status seorang karyawan serta prestise yang di tampilkannya.

5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (Sellf Actualization)

   Setiap orang maupun karyawan ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik, ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan sering nampak padahal sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

E. Fungsi motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan fungsi motivasi tersebut adalah:

1. Mendorong timbulnnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tersebut tidak akan timbul kelakuan atau perbuatan tersebut.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukkan cepat atau lambannya suatu pekerjaan.

F. Tujuan Motivasi

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal memotifasikan karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan, dimana tujuan-tujuan tepat tersedia memenuhi kebutuhan.

Tujuan-tujuan motivasi tersebut adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan dalam organisasi.

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifikan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.[14]
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnnya.

G. Upaya-upaya memotivasi karyawan.

Ada kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya, konsep ini muncul bahwa motivasi karyawan karena berbagai faktor, adapun cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi bawahan adalah:

a) Rasa hormat (*respect)*, rasa hormat diberikan secara adil. Demikian juga penghargaan yang dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang.
b) Informasi, informasi diberikan kepada bawahan mengenai aktifitas organisasi.
c) Prilaku (*behavior)*, usaha perilaku kita sesuai dengan harapan bawahan dan mampu membuat bawahan berprilaku sesuai apa yang diharapkan oleh organisasi.

[14] Moekija, motivasi dan pengembangan manajemen,(Bandung:alumni,1981).h,55

d) Hukum (*punishment),* jangan menghukum bawahan di depan orang lain baik didepan rekan kerja maupun didepan orang lain.

e) Perintah (*command),* perintah diberikan kepada bawahan secara tidak langsung.

f) Perasaan *(sense),*interaksi antara bawahan dan atasan adalah interaksi antar manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan yang ada pada diri mereka, dan itu sangat sulit bagi pimpinan.

H. Landasan Hukum tentang Kerja

1. Al-Quran

a. surat Ar-Ra'd ayat 11

organisasi pasti mengalami perubahan atau ditelan oleh perubahan tersebut, dan perlunnya perubahan yang harus dipersiapkan seperti diterangkan dalam Al-Qur'an,

Artinya : "*....Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum, sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*.**...."(ar-Ra'd:11)**

Ada beberapa isyarat yang dapat kita ambil berdasarkan ayat diatas diantarannya:

1. Manusia dengan kemampuan yang dianugrahkan allah kepadannya (akal ilmu, sumber alam, dsb). Diberikan kebebasan untuk melakukan perubahan berdasarkan kesadaran yang datang dari dalam dirinya sendiri. Dengan demikian pendidikan dalam arti luas menempati posisi yang penting dalam proses perubahan.
2. Perubahan keadaan dalam diri yang dimaksud antara lain adalah tanggung jawab terhadap amanah dan penumbuhan etos kerja.

b. Surat Ash-Shaf ayat:4

Ayat yang berhubungan dengan sebuah organisasi membutuhkan sebuah manajemen, dimana Allah SWT mencintai perbuatan-perbuatan yang termanaj dengan baik.

Artinnya: "sesungguhnnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh."(Ash-Shaff:4)

Dalam ayat diatas jelaslah bahwa bahwa suatu kegiatan organisasi perlu melakukan perbuatan-perbuatan yang tersusun dengan baik dan rapi, jika suatu organisasi itu dikelola dengan baik maka akan menghasikan sesuatu yang maksimal.

c. Surat adz-Dzariat ayat :56

dijelaskan bahwa al-Qur'an sebagai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja taqwa atau amal shaleh, memandang kerja sebagai kodrat hidup dan al-Qur'an menegaskan bahwa hidup ini untuk ibadah.

Artinya: "Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-ku

2.Hadist

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Dengan diikuti proses-prosesnya yang baik dan tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama ajaran islam, sebagaimana Rasullulah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan imam Thabrani,

“sesungguhnnya allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas). “(**HR Thabrani**)

Dari hadist diatas jelaslah bahwa dengan arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah SWT.

Karena dalam manajemen berarti mengatur segala sesuatu agar dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan hal yang disyariatkan dalam ajaran islam.

Selanjutnya dalam hadist yang lain, rasullulah SAW bersabda:

“ sesungguhnya Allah mewajibkan kamu berusaha atau bekerja, maka berusahalah kamu, sesungguhnya Allah SWT senang melihat hambannya yang berusaha(bekerja) mencari rezki yang halal”.

Berniat untuk bekerja dengan cara-cara yang sah dan halal menuju riba Allah adalah visi dan misi setiapm muslim. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama islam. Berpangku tangan merupakan perbuatan tercela dalam agama islam. Umar bin khatab pernah menegur seseorang yang bsering duduk berdoa di mesjid tanpa mau bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dirinnya.

1.Etos kerja Dalam dalam Pandangan Syari’ah Islam

1.Pandangan Kerja dalam islam

Dalam islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai sebagai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam islam. Dalam kepustakaan islam, cukup banyak buku-buku yang menjelaskan secara rinci etos kerja dalam islam.

Dalam pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebut bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sabda nabi Saw: siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah mujahid fi sabilillah. (Ahmad)

Dalam hadis riwayat thabrani rasulullah Saw bersabda: "Sesungguhnya, diantara perbuatan dosa, ada yang tidak terhapus oleh (pahala) shalat, sedekah atau pun haji, namun hanya dapat ditebus dengan ke sungguhanya mencari nafkah penghidupan :.(H.R.Thabrani)

Dalam hadist ini Nabi Saw ingin menunjukan betapa tingginya kedudukan bekerja dalam islam, sehingga hanya dengan bekerja keras (sungguh-sungguh) suatu dosa bisa dihapus oleh Allah Saw.

Umar berkata," janganlah salah seorang kamu duduk di mesjid dan berdoa ya Allah berilah aku rezeki, sedangkan ia tahu bahwa langit tidak akn menurunkan hujan emas dan hujan perak".

Maksud perkataan umar ini adalah bahwa seseorang itu harus bekerja dan berusaha, bukan hanya berdoa saja dengan mengharapkan bantuan orang lain.

Buruh yang bekerja secara manual sangat dipuji dan dihargai nabi Muhammad Saw. Dalam sebuah riwayat, Nabi Saw penuh mencium tangan orang yang bekerja mencari kayu, yaitu tangan saa'ad bin mu'az tatkala.melihat tanganya ksar akibat bekerja keras . nabi seraya berkata;"inilah dua telapak tangan yang dicintai Allah.

Dapat kita lihat betapa islam memuliakan kerja sebagai sebuah amal yang terpuji, sampai-sampai kerja itu dapat menghapuskan dosa, kerja dapat menjemput ampunan Allah, sepereti halnya puasa dan haji. Selama ini sering kali kita membahas pahala puasa dab haji yang dapat menghapuskan dosa dan meraih ampunan Allah SWT ternyata kerja keras dalam mencari nafkah juga demikian

Dalam hadis yang lain nabi mengatakan ,"Apabila kamu telah selesai sahalat subuh maka janganlah kamu tidur ." hadist ini memerintahkan agar manusian dengan segera bekerja sejak pagi-pagi sekali agar ia menjadi produktif. Bahkan Nabi Saw secara khusus mendo'akan orang yang bekerja sejak pagi sekali.

Malas adalah watak yang sangat bertentangan dengan ajaran islam. Karena itu nabi pernah berdo'a kepada Allah agar dilindungi dari sifat lemah dan malas "ya Allah , sesungguhnya aku berlndungi dengan mu dari sifat lemah dan malas.

Al-Quran mengemukakan kepada nabi saw dengan mengatakan katakanlah (hai muhammad, kepada umatmu) ;" bekerjalah ; nabi juga diriwayatkan telah melarang pengemisan kecuali dalm keadaan kelaparan ".

Dari nash-nash dan paparan –paparn dia atas dapat disipulkan bahwa islam sangat menjunjung tinggi kerja dan produktif itas .islam tidak menyukai pengganggguran dan kemalasan

Untuk memperingatkan (manusia) akan siksa yang pedih dari Allah dan memberi kabar gembira kepada orang-orang beriman, yang mengajarkan amal sholeh,bahwa mereka akan mendapat balasan yag baik. Mengajarkan amal sholeh, bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik. Mereka (akan menikmati kehidupan sorga) kekal di dalamnya untuk selamanya (al – kahfi ;1-3)

Namun hidup yang taqwa bukan semua harapan atau angan-angan untuk meraih kehidupan tetapi merupakan medan dan cara kerja yang sebaik-baiknya untuk merealisasikan kehidupan

yang berjaya di dunia dan memperoleh balasan yang lebih baik lagi di akhirat.

Bekerja adalah kodrat hidup, baik kehidupan spritual, intektual, fisik,biologis maupun kehidupan individual dan sosial dalam berbagi bidang (al-mulk:2) seseorang layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau profesional, semata –mata karena prestasi kerjanya ,.

Karena itu agar manusia benar-benar hidup", dalam kehidupan ini ia memerlukan ruh (spirit).untuk ini al Qur'an diturunkan sebagai "ruhan min yang tak kunjung padam ,agar aktivitas hidup manusia tidak tersesat (asy-syura:52).

2.Posisi Kerja dalam Kitabullah

Al-Qur'an menyebut kerja dengan berbagi terminologi. Al-Qur'an menyebutnya kerja dengan berbagi teriminolgi. Al Qur'an menyebutnya sebagai "amalan ", terdapat tidak kurang dari 260 mustaqqat, mencakup perkerjaan lahiriah dan batiniah. Disebut " fi'lun dalam sekitar 99 derivatnya dengan konotasi pada pekerjaan lahiriah. Disebut dngan kata "shun'tun". Tidak kurang dari 17 derivat, dengan penekanan makna pada pekerjaan yang menghasilkan keluaran (output) yang bersifat fisik. Disebut juga dengan kata "taqdimun", dalam 16 derivatnya, yang mempunyai penekanan makna pada investasi untuk kebahagiaan hari esok.

Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah berkualitas. Untuk menjelaskannya, al-Qur'an mempergunakan empat istilah: "*Amal Shalih",* tidak kurang darib77 kali:'amal yang "ihsan", lebih dari 20 kali:' amal yang "Itqan", disebut 1 kali: dan "*al-Birr",* disebut 6 kali.

Pengungkapannya kadang dengan bahasa perintah, kadang dengan bahwa anjuran. Pada sisi lain, dijelaskan juga pekerjaan yang buruk dengan akibatnnya yang buruk pula dalam beberapa istilah yang bervariasi. Sebagai contoh, disebutnya sebagai perbuatan syaitan (al-Maidah: 90, al-Qashash:15), perbuatan yang sia-sia (Ali Imran: 22, al-Furqaan: 23), pekerjaan yang bercampur dengan keburukan (at-Taubah:102), pekerjaan kamuflase yang nampak baik, tetapi isinnya buruk (an-Naml:4, Fusshilat:25).

Al-Qur'an sebagai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja taqwa atau amal shaleh, memandang kerja sebagai kodrat hidup, Al-Qur'an menegakkan bahwa hidup ini untuk ibadah (adz-Dzariat: 56). Maka, kerja sendirinnya adalah ibadah, dan ibadah hanya dapat direalisasikan dengan kerja dalam segala manifestasinya (al-Hajj:77-78, al- Baqarah:177).

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnnya bersifat individual, atau

fardhu ‘*ain,* yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual, dimana individual yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing.

Untuk pekerjaan yang langsung memasuki wilayah kepentingan umum,kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang disebut dengan fardhu kifayah, sehingga lebih menjamin terealisasikannya kepentingan umum tersebut. Namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan (*kifayah)* dalam ukuran kepentingan umum.

Syarat pokok agar setiap aktivitas kita bernilai ibadah ada dua, yaitu sebagai berikut:

a. Ikhlas, yakni mencapai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan proyeksi atau tujuan akhir meraih mardhatillah.

   “*Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhoan Allah Maha penyantun kepada hamba-hamba Nya”.***(al-Baqarah:207)**

b. Shawab (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunanyang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah saw untuk pekerjaan ubadiyah (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal muamalat (ibadah umum). Ketentuan ini sesuai dengan pesan al- Qur'an (Ali-Imran:31)

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah itu baik (amal shaleh) atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, Tanpa mendiskrimikasikannya. Apakah itu pekerjaan otak atau ksar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah.

Pekerjaan itunharuslah tidak bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya. Dan memberi dampak positif secra sosial dan kultural bagi masyarakatnya.kerena itu seleksi dan skla prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer,kemudian yang mempunyai manfaat pendukung, dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap

3. Etos kerja dalam islam

Secara etimilogis istilah etos berasal dari bahasa yunani yang berarti "tempat hidup". Karena pada awalnya tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sehingga

etos berevolusi menjadi istilah ethikos, lalu aristoteles mengertikan etos sebagai salah satu tiga model yaitu selain logos dan pathas dan diartikan sebagai”kompotensi moral”. Jadi etos kerja merupakan suatu pandangan dan sutau bangsa atau umat terhadap kerja

Seseorang karyawan muslim memiliki etos kerja yang sesuai dengan syari”at islam yang nantinya bisa menjadi karyawan muslim yang lebih bermanfaat bagi masyarakat islam.

AL-Qur’an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita meralisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempeh jalan menuju ridha-nya mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama .

Ada beberapa ciri-ciri etos kerja manusia antara lain:

1. Al-shlah atau baik dan manfaat

Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

Ayat ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas.Al Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material dan moral-spritual.

Tolak ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahuhi adanya pesan khusus dari agama

Secara iqtian yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu. Diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal

Dalam konteks ini, islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya tetep berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan padahal manfaaatnya besar untuk masyrakat termasuk perbuatan dosa. Sebagaimana hadist dibawah ini yang artinya:

"sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan itqan atau sempurna (profesional."(HR.thabrani)

Konsep itqan memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas terbatas, tetapi bekualitas daripada output yang banyak tetapi kurang bermutu (al-baqarah:263)

3. Al-ihsan atau melakukan yang terbaik dan yang terbaik dan yang lebih baik lagi kualitas ihsan mempunyai dua makna dan dua pesan diantaranya:

a) Dapat dilakukan dengan makna ini pengertiannya sama dengan itqan pesan yang didukungnya antara lain : agar setiap muslim memiliki komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan, apalagi untuk kepentingan umat.
b) Mempunyai makna lebih dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya, dan pesanya adalah : peningkatkan terus menerus seiring dapat berkembanganya pengetahuan, pangalaman, waktu, dan sumber daya lainnya termasuk peningkatan kualitas dan kualitas dakwah.

Merupakan suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadist Nabi Saw. Keharusan harus berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia

tetap berbuat yang lebih baik, hingga ketika membalas keburukan orang lain (fusshilat :34, dan an Naml:125).

Semangat kerja yang ihsan ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang di lihat oleh Allah SWT.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Monografi BMT al-Hijrah Bukittinggi

BMT al-Hijrah merupakan lembaga keuangan mikro yang berprinsip syari'ah, berdirinya BMT al-Hijrah ini dilatar belakangi beberapa orang pemerhati kemiskinan, yang dilandasi dengan motivasi pengembangan dan pemberdayan ekonomi umat beracuan syari'at islam.

Dengan keperhatian melihat kondisi pedagang kecil dipsar Bukittinggi, yang kekurangan modal untuk pengembangan usaha, sedangkan mereka mengupayakan dana dari lembaga keuangan seperti pada bank harus melalui prosedur yang belum dapat di penuhi. Maka mereka terpaksa meminjam dari pada rentenir dengan praktek-prektek ekonomi yang bertantangan dengan kosep islam.

Untuk itu diundanglah para ulam, majelis taklim, pengurus mesjid, dan praktisi perbankan syari'ah untuk mencari jaln keluarnya dari masalah yang dihadapi oleh para pengusah kecil menengah. Dan rata-rata pendiri BMT ini memiliki satu tujuan yaitu, ingin meningkatakan kesejahteraan melalui koperasi dan berpartisipasi dalam menggerakan ekonomi masyarakat. Maka pada tanggal 31 2006 yang bertepatan dengan 1 muharam 1427 h,

yang berselamatkan jalan perintis kemerdekaan No 21 A Bukitinggi resmi didirikannya BMT al-hijrah Bukitinggi

Adapun kegiatan BMT al-hijrah Buikitinggi mengembangkan usaha produktif dan investasi dalam operasional peningkatan kualitas kegiatan

Ekonomi pengusaha kecil dan menerima tujuan BAZIS dana zakat, infak, dan shadaqah (zis)

BMT al-hijrah juga memiliki produk –produknya Yaitu:

1. Produktif penghimpunan dana BMT al-hijrah Bukitinggi:
    a. tabungan mudharabah adalah simpanan dana nasabah yang dioperasikan untuk mendapatkan keuntungan, darikeuntungan itu akan dilakukan bagi hasil setiap bulannya antara BMT dengan nasabah.
    b. Tabungan Qurban adalah simpanan dana anggota yang digunakan untuk kegiatan qurban pada hari *'idul adha'* sehingga penarikkan tabungan ini hanya dilakukan pada waktu yang telah ditentukkan.
    c. Tabungan pendidikan adalah simpanan dana yang ditujukan untuk para pelajar (SD,SLTP,SLTA sederajat) yang dikelola dengan prinsip wadhi'ah (titipan).

d. Deposito mudharabah adalah produk simpanan dalam bentuk investasi berjangka yang dikelola dengan prinsip mudharabah

2. Produk penyaluran dana BMT al-Hijrah Bukittinggi:

a. Dengan prinsip jual beli

1. Pembiayaan mudharabah modal usaha adalah pembiayaan untuk pengadaan modal dengan menggunakan aqad jual beli, dengan harga jual berasal dari harga pokok barang ditambah keuntungan yang diinginkan. Pembayaran dilakukan secara angsuran per hari, per minggu, atau per bulan.
2. Pembiayaan murabahah konsumtif adalah pembiayaan pembelian barang konsumtif dengan menggunakan aqad jual beli, dengan harga jual berasal dari harga pokok barang dan ditambah keuntungan yang diinginkan. Pembayaran dilakukan secara per hari, per minggu, atau per bulan.

B. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada BMT AL-Hijrah Bukittinggi

Dalam sebuah lembaga keuanga syari'ah maupun organisasi mempunyai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja organisasi tersebut yaitu berupa Sumber Daya Manusia

(SDM), kualitas SDM ini sangat penting karena dengan adanya SDM maka kondisi tenaga kerja akan meningkat, demi kemajuan organiosasi itu sendiri.

Salah satu aspek dari SDM yang perlu mendapat perhatian adalah motivasi kerja karyawan. Dimana motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang membuatnya tergerak melakukan kegiatan produktif hingga menghasilkan suatu yang bermanfaat, baik bagi dirinnya maupun orang lain terutama organisasi.

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan motivasi yang bagus, diharapkan agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi yang merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan nasabah.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seorang karyawan diarahkan pencapaian hasil-hasil tertentu, biasanya motivasi kerja ada ketika seseorang karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang didapatkan. Dan motivasi kerja karyawan dapat berupa karena beberapa faktor yaitu: faktor karakter karyawan, faktor pekerjaan, dan faktor situasi kerja.

Motivasi kerja bersumber dari adannya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adannya perasaan banga menjadi bagian menjadi organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, dan karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi.

BMT al-Hijrah merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan mikro syariah yang bergerak dalam kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana nasabah. Dalam kegiatan tersebut BMT al-Hijrah juga mempunyai visi dan misi tersendiri demi tercapainya tujuan dari BMT tersebut. agar tujuan dari BMT tersebut dapat tercapai, diperlukan karyawan yang memiliki kecakapan dan keterampilan, serta motivasi yang bisa mendorong mereka untuk bekerja mencapai sasaran ataupun tujuan BMT.

Sampai saat ini, BMT al-Hijrah Bukittinggi memiliki karyawan sebanyak 4 orang dalam melaksankan pekerjaan yang mereka lakukan harus dipenuhi dengan motivasi kerja mendorong mereka untuk bersemangat bekerja dalam memberikan hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh BMT.

Menurut pengamatan penulis karyawan BMT al-Hijrah semangat dan motivasi kerja yang rendah, karena adannya

pembagiaan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sebenarnya karyawan BMT al-Hijrah Bukittinggi mampu untuk melaksanakan tugasnya, akan tetapi , masih ada rasa malas untuk mengerjakanya. Selainitu karyawan tersebut juga terlihat kurang disiplin terhadap pekerjannya, seperti sering terlambat masuk kerja, pekerjaan yang dilakukan ada yang kurang teratur dan terbengkalai. Disini perlunnya motivasi yang harus dilakukan seorang atsan maupun pimpinan terhadap bawahannya.

Dari penjelasan diatas, maka peningkatan motivasi kerja karyawan pada BMT al-Hijrah Bukittinggi haruslah diperlukan uapay-upaya bagaimana para karyawan pada BMT al-Hijrah dapat melakukan tugasnnya dengan benar sesuai dengan aturan, dan tujuan dari BMT dapat tercapai dengan hasil yang maksimal, apabila karyawan pada BMT al-Hijrah tidak menjalankan tugas dengan aturan yang berlaku, maka bisa menyebabkan pendapatan BMT berkurang.

Untuk itu perlunya strategi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan, adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah:

1. Memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi

Dalam organisasi maupun pada BMT sendiri tidak ada salahnya jika memberikan reward khusus bagi karyawan yang berprestasi bisa berupa bonus atau insentif, maupun berupa hadiah kecil yang bisa mewakili ucapan terima kasih BMT al-Hijrah atau prestasi para karyawan, cara ini terbukti efektif sehingga karyawan lebih bersemangat untuk memberikan prestasi-prestasi berikutnya terhadap BMT. Seperti halnya Bonus: Bonus merupakan upah tambahan yang diberikan kepada karyawan disamping gaji tetap yang sudah diterima sebagai penghargaan.

karyawan BMT AL-Hijrah setiap hari melakukan pekerjaan mereka atas pembiayaan nasabahyang bersangkutan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara pihak BMT dengan nasabah.

Karyawan melakukan pekerjaan tersebut agar setiap hari pendapan yang didapat BMT bisa terlihat apakah mengalami kenaikan atau menurun dari kegiatan pembiayan nasabah dan juga dilihat dari tabungan atau penarikan tabungan yang dilakukan nasabah BMT al-Hijrah, sehingga dengan tagihan yang didapatkan kryawan setiap hari nya apabila BMT mendapatkan keuntungan lebih atau kryawan yang

bersangkutan dianggap membantu meningkatkan keuntungan BMT al-Hijrah mak kryawan akan diberikan bonus yang laiak.

Bonus yang didapatkan oleh kryawan merupakan suatu bentuk peningkatan kerja kryawan apakah krywawan tersebut bekerja secara aktif, kreatif, maupun mempunyai kemampuan yang berbeda dengan kryawan yang lain. Pemberian bonus juga mencerminkan kepercayaan manajerial atau pun nilai insektif

Dimana kryawan BMT al-Hijrah bekerja mencapai target yang diinginkan, karena mereka bekerja dan berusaha berdasarkan dorongan dari dalam diri kryawan yang bersangkutan dengan keseluruhan kebutuhan pribadi mereka, mereka bekerja dan bersaing dengan sehat, ada pun setiap masalah dari karyawan baik mengharapkan gaji yang laiak, kepuasan pribadi dari apa yang dikerjakan promosi atau kenaikan jabatan, itu semua sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dengan adanya karyawan didalam BMT al-Hijrah bekerja dengan prestasi yang memuaskan maka pihak BMT akan memberikan bonus yang sesuai dengan hasil dari prestasi karyawan.

Adapun dari hal yang dijelaskan diatas penulis berkesimpulan BMT al-Hijrah belum sepenuhnya menerapkan upaya tersebut dan diharapkan pihak BMT lebih menerapkan

perubahan terhadap upaya peningkatan motivasi kryawan tersebut, meskipun dalam pelaksaan masih ada yang belum sesuai dengan hasil kinerja kryawan, tetapi dalam prakteknya BMT al-Hijrah telah melakukan sedikit peningkatan dengan memberikan bonus kepada karywan yang telah bekerja dengan upaya yang maksimal sesuai dengan target, namun dalam halini pihak BMT al-Hijrah sedikit melakukan upaya tersebut dan akan lebih memperhatikan karyawan dalm hal peningkatan motivasi kerja.

2. **Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.**

Sebagai pimpinan dalam organisai juga perlu melakukan pendekatn terhadap para karyawan nya, sebagai mana pemimpin pada BMT al-Hijrah perlu mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki masing- masing dari mereka, sebab hal ini akan memudahkan untuk mengavaluasi pertimbangan setiap karyawan.

Mana karyawan yang memiliki prestasi kerja yang cukup bagus dan mana karyawan yang membutuhkan dukungan seorang pimpinan untuk mencapai sebuah keberhasilan seperti rekan kerja yang baik. Tentu dengan pendekatan tersebut pimpinan dapat membantu karyawan yang

kesulitan mengerjakan tugasnya untuk meraih prestasi seperti karyawan lainnya.

3. Memberikan pakaian (sandang) yang berkualitas yang baik dipandang

BMT al-Hijrah menerapkan strategi ini baru 2 tahun belakanggan ini tersendiri bagi karyawan yang meningkatkan kninerjanya. Sebagaimana keterangan yang diberikan BMT al-Hijrah.

> "pihak BMT al-Hijrah ini memberikan pakaian seragam degan pergantian sekali setahun, dan BMT memberikan pada setiap karyawan, tidak terkecuali untuk karyawan yang baru direktur menjadi karyawan. Agar karyawan nyaman dan lebih bisa meningkatkan kualitas kerja serta motivasi mereka bekerja, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan".

Menurut penulis dalam hal ini pihak BMT al-Hijrah perlunya perubahan yang lebih baik, karena dengan kebutuhan seragam untuk karyawan akan membuat karyawan bisa lebih merasakan bahwa dengan seragam yang bagus dan berkualitas, karyawan terlihat akan lebih profesional dan mampu mengekspresikan bagaimana cara dan kinerja yang berwawasan dan kemampuan dari karyawan.

4. Memberikan tunjangan-tunjangan baik tunjangan keselamatan, maupun tunjangan kesehatan

Seseorang karyawan selain memberikan gaji juga biasanya menerima fasilitas dan tunjangan-tunjanganlain seperti tunjangan keselamatan, tunjangan ini merupakan kompensasi tidak langsung agar karyawan mau bekerja dengan semangat dan mencapai target kerja yang sesuai waktu dan keadaan.

Begitu juga tunjangan kesehatan, diberikan pihak BMT al-Hijrah agar karyawan lebih bisa berkarya dalam bekerja yang sesuai apa yang ditargetkan. Dengan adanya tunjangan diatas karyawan BMT akan merasa percaya terhadap apa yang dilakukan dan merasa sadar atas apa tantangan yang dihadapi menjadi tolak ukur selalu bekerja dengan baik.

Adapun tunjangan-tunjagan yang diberikan biasannya sangat berkaitan dengan jabatan seseorang. Dimana cara menetapkan tunjangan yang akan diberikan kepada karyawan adalah, dilihat dari bagaimana karyawan tersebut mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam setiap tingkatan kerja tersebut apakah karyawan sanggup dan mampu untuk bekerja sesuai target. Dan tunjangan tersebut akan diberikan

sebagai karyuawan yang benar-benar layak untuk lebih semangat dalam kinerja mereka.

Untuk itu penulis berkesimpulan bahwa karyawan pada BMT al-Hijrah lebih bisa menerapkan strategi tersebut dengan bertujuan agar karyawan mempunyai motivasi kerja yang bagus dan mampu melakukan hal-hal yang diinginkan pihak BMT dengan karyawan yang berkualitas setelah adanya upaya yang diterapkan akan membuat semua karyawan bangga atas apa yang mereka lakukan.

5. Meningkatkan motivasi karyawan dengan training

Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinnya, membuat sebagian besar karyawan merasa jenuh dan bosan. Itu akan berdampak motivasi karyawan yang ada pada BMT al-Hijrah akan turun sehingga mereka tidak bekerja secara optimal. Oleh karena itu untuk mengembalikan motivasi karyawan perlu mengadakan training khusus bagi karyawan. Misal saja dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka, atau sekedar training untuk membangun kembalui motivasi kerja karyawan yang mulai turun seperti: pelatihan mengenai tentang perbankan syari'ah pelatihan tentang prosedur akad dan lain-lain.

6. Mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan BMT al-Hijrah

Membangun kekeluargaan antara pihak karyawan dan pihak BMT, menjadi salah satu langkah jitu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kekeluargaan yang kuat, karyawan akan ikut merasakan kepemilikian BMT tersebut. sehingga loyalitasnya untuk bersama-sama membesarkan BMT al-Hijrah semakin meningkat.

Seperti diadakannya acara rutin setiap bulannya, yang bisa mengakrabkan semua karyawan dengan pimpinan di BMT tersebut, dengan lingkungan kerja yang hangat dan akrab juga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjannya.

Berdasarkan dari upaya-upaya yang telah penulis paparkan diatas maka penulis berkesimpulan bahwa pada BMT al-Hijrah Bukittinggi, dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan lebih cenderung menarapkan upaya mengenai pemberian reward bagi karyawan yang lebih berprestasi. Dimana merupakan hadiah yang khusus atas kerja keras dan prestasi karyawan tersebut, karena keberadaan karyawan tentunya menjadi salah satu poin yang sangat penting, apalagi dari bakat dan prestasi mereka bisa menjalankan usaha BMT

al-Hijrah dengan teratur, sebab berbagai pekerjaan seperti bagian operasional maupun managerial akan terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dan kerja keras dari para karyawan yang mempunyai motivasi yang kuat. Maka BMT al-Hijrah seharusnya lebih memperhatikan karyawan yang memiliki motivasi yang baik dan selalu berprestasi dengan memberikan rewaerd yang seimbang dan juga sesuai dengan tujuan dari BMT tersebut.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada BMT Al-Hijrah Bukittinggi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam peningkatan motivasi kerja karyawan yang ada pada BMT al-Hijrah Bukittinggi, ada beberapa upaya yang diterapkan sebagai berikut:

1. Memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi.
2. Melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.
3. Memberikan pakaian (sandang)yang berkualitas baik dipandang mata.
4. Memberikan tunjangan-tunjangan baik tunjangan keselamatan maupun tunjangan kesehatan.
5. Meningkatkan motivasi karyawan dengan training.
6. Mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluarga antara karyawan dan BMT al-Hijrah.

B. Saran

Selain melakukan penelitian dan menganalisis mengenai dampak kurangnya fasilitas terhadap kepuasan nasabah pada BMT Al-Hijrah Bukittinggi, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak BMT al-Hijrah Bukittinggi lebih menerapkan dalam pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi.
2. Hendaknya BMT al-Hijrah melakukan penjadwalan ulang mengenai trainingterhadap karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
    a. Menurut penulis juga pihak BMT al-Hijrah Bukittinggi antara pemimpin dan karyawan – karyawan hendaknya bisa menjalin dan membangun hubungan baik, karena dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan BMT sendiriI

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari, *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa*, Bandung : : Alfabeta, 2020

Anaroga pandji, *manajemen Bisnis,* jakarta: PT. Rieneka cipta, 1997

Anoraga, *Etos kerja muslim*, Jakarta: Media, 1992

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta: Balai Pustaka, 2002

DR, Winardi, SE, *Kepemimpinan dalam Manajemen,* Jakarta : PT . Rineka Cipta, 1990

Hasibun, *Aplikasi Kerja Umum,* Jakarta: 1996

Lefton, *Prestasi kerja,* Jakarta : 1982

Mangkuprawira syafri, *Iklim Bisnis, Kemanusiaan, dan Komunikasi,* Jakarta: 2009

Moekija, *Motivasi dan pengembangan Manajemen,* Bandung: Alumni, 1981

Prof. Dr. Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok,* Jakarta: PT . Rineka Cipta, 2004

Perbankan Indonesia, 2004

Proposal Pendirian BMT

Setiadi, Nugroho. J, *Perilaku konsumen: konsep dan implikasi strategi dan Penelitian Pemasaran,* Prenada Media : Jakarta 2005

Http : // Sahmad, Hari, blogspot.Com / 2010/05/ *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja* Htm/. Diambil pada tanggal 2011

Teguh, Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi,* Jakarta :

PT Raja Grafindo Persada, 1990

Uchjana, Onang, *Motivasi kerja*, Jakarta : 1985

Winardi, J, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002