

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM PADA
BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT
KEC PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

ARDI SUWITO
NPM: 1401280011



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM PADA BMT
MASYARAKAT MADANI SUMUT KEC PERCUT
SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Salah Satu Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi*

Manajemen Bisnis Syariah

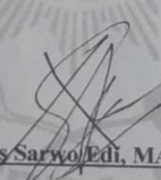
Oleh :

ARDI SUWITO

1401280011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

PEMBIMBING


Drs Sarwo Edi, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2018

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Ardi Suwito

NPM : 1401280011

PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah

HARI, TANGGAL : Rabu, 04 April 2018

WAKTU : 07.30 s.d selesai

TIM PENGUJI

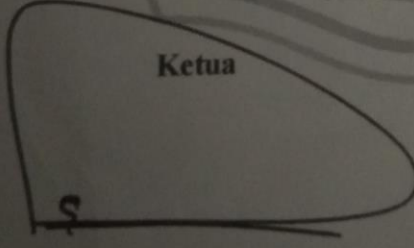
PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA

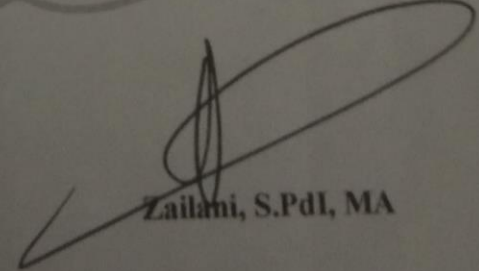
PENGUJI II : Isra Hayati, S.Pd, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris


Dr. Muhammad Qorib, MA


Zailani, S.PdI, MA



Unggul Berkeadilan & Berprestasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Ardi Suwito
Npm : 1401280011
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Analisis Motivasi Kerja Dalam Islam Pada BMT Masyarakat Madani
SUMUT Kec. Percut Sei Tuan.

Medan, 23 Maret 2018

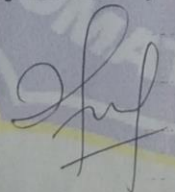
Pembimbing Skripsi



Drs. Sarwo Edi, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Dekan
Fakultas Agama Islam


Isra Hayati, S.Pd, M.Si


Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

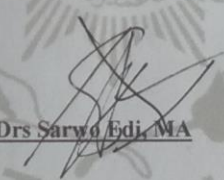
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

NAMA MAHASISWA : ARDI SUWITO
NPM : 1401280011
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM
PADA BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT
KEC PERCUT SEI TUAN.

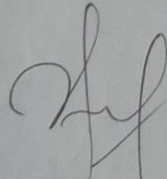
Medan, 23 Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Drs Sarwo Edji, MA

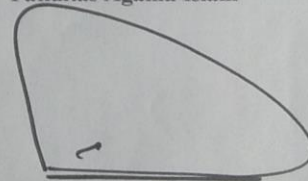
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Ed, M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A



Unggul, Cerdas & Terpercaya

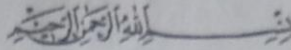
Walaupun sangat kecil agar dibutuhkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umhsu.ac.id E-mail : rektor@umhsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Drs Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Ardi Suwito
 Npm : 1401280011
 Semester : VII
 Program Studi :
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
10 - 3 - 2018	1) Metode penelitian di buku 2) Waktu penelitian di buku 3) Halaman tabel 3.1. Salafy		
	4) Kalimat hikmah di perbaiki 5) Daftar Gambar di cantumkan lampiran 6) Foto daftar tabel 7) Buat Gambar Pisihi		

Medan, 23-3-2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs Sarwo Edi, MA

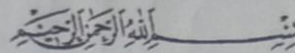


Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Drs Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Ardi Suwito
 Npm : 1401280011
 Semester : VII
 Program Studi :
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kee Percut Sei Tuan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13-3-2018	Hasil penelitian di Buat Uraian. Tanpa Tanya jawab. - jenis motivasi yang di gunakan pada Simulasi		
19-3-2018	→ (1) Buat Penjelasan gam bar. (2) Catatan hobi di layhapi. (3) Buat Analisis hasil Penelitian		

Medan, 23-3-2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs Sarwo Edi, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
 Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
 Dosen Pembimbing : Drs Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Ardi Suwito
 Npm : 1401280011
 Semester : VIII
 Program Studi :
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani
 Sumut Kec Percut Sei Tuan.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-3-2018	Di perbaiki		
21-3-2018	Gambar yg di minta belum di lengkapi		
21-3-2018	Komentar hasil peneli- an.		
23/3-2018	Acc		

Medan, 23-3-2018

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs Sarwo Edi, MA

Medan, 13 Maret 2018

Lampiran : Istimewa

Hal : Skripsi a.n. ARDI SUWITO

Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU**

Di-

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

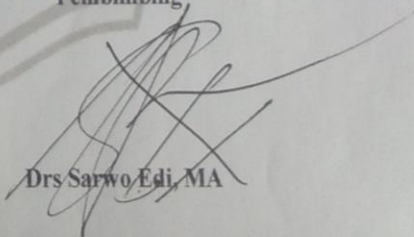
Assalammu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa ARDI SUWITO yang berjudul "ANALISIS MOTIVSI DALAM ISLAM PADA BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT KEC PERCUT SEI TUAN)"Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing


Drs Sarwo Edi, MA

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARDI SUWITO
NPM : 1401280011
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Dalam Islam Pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

Dengan ini menyatakan

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabila poin 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri

Demikian surat pernyataan ini perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Medan, Maret 2018
Hormat Saya
Yang Membuat Pernyataan,



ARDI SUWITO

ABSTRAK

ARDI SUWITO. NPM 1401280011. Analisis Motivasi Kerja Dalam Islam Pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Medan 2018. Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis ini mengangkat tentang motivasi kerja dalam Islam pada karyawan BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam Islam dan bagaimana cara pimpinan memberi motivasi kerja dalam Islam pada karyawan BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan. Analisis data yang digunakan adalah Kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan, kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari penjelasan tersebut. Dan hasil penelitian disimpulkan bahwa, pemberian motivasi perusahaan pada karyawan BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan sangat baik, dikarenakan pimpinan selalu memberikan motivasi kerja dalam Islam setiap harinya mulai dari motivasi internal maupun eksternal. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pimpinan (manajer) supaya lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi kerja dalam Islam.

Kata kunci : Motivasi Kerja dalam Islam, kualitas kerja, karyawan,

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji hanya untuk ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat beserta salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu sudah selesai (dengan suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain hanya kepada Allah kehendaknya kamu berharap.

Ya Allah, bersujud hamba kepadamu atas segala rahmat dan karuniamu yang engkau berikan kepadaku semoga langkahku tidak terhenti sampai disini karena perjalananku masih panjang dengan setumpuk cita-cita yang belum teraih. Berikanlah jalan terbaik dalam hidup ini yaitu jalan yang engkau ridhai. Suatu kebanggaan tersendiri bagi penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM PADA BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT KEC PERCUT SEI TUAN** dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak akan berhasil dan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh Karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yaitu ayahanda Hermanto dan ibunda saya Nur Cahaya yang selalu memberikan dukungan berupa do'a, motivasi dan juga dukungan moril maupun materil kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA. Selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani S. Pd.I, MA, selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Munawir Pasaribu S. Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati S. Pd, M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Khairunnisa, SE. I, MM selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Sarwo Edi, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya sebagai penulis demi selesainya skripsi ini
9. Seluruh staf dosen Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak sekali memberikan ilmu kepada penulis terutama dalam menuntut ilmu dikampus ini.
10. Seluruh staf Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian administrasi atau Biro Fakultas Agama Islam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan.
11. Bapak Drs. Muhammad Yusman selaku Direktur di BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, dan memberikan pengarahan serta mengajari dan membantu penulis selama kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Abangda Candra Gunawan dan Kakak Ika Sari serta seluruh keluarga yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Lisa Agustyana S.Pd yang sudah mendukung penulis dalam melaksanakan studi dan sudah memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih kurang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dan mendukung demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi yang penulis selesaikan ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menambah pengetahuan bagi penulis sendiri. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang terkait dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 23 Maret 2018
Penulis

ARDI SUWITO
1401280011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Magang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR.....	6
A. LandasanTeori	6
1. Motivasi Kerja	6
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Berpikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Sumber Data	27
D. Teknik Dan Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil penelitian	30
1. Sejarah perusahaan.....	30

2. Visi,Misi dan Tujuan Perusahaan	31
3. Produk Perusahaan.....	32
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	34
5. Job Description	40
B. Pembahasan	
1. Cara pimpinan memberi motivasi kerja dalam Islam pada karyawan BMT Masyarakat Madani	44
2. Hasil Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut	46
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	20
Table 3.1	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 3.1 Gambar Fisik Bangunan	37
Gambar 3.2 Gambar Fisik Sarana	38
Gambar 3.2 Gambar Fisik Sumber Daya Manusia	39

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya. Tinggal lagi diusahakan agar jumlah penduduk yang demikian besar itu, dapat digerakan agar menjadi sumber daya yang produktif. Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia ialah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Oleh sebab itu, Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat atau motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja dan upaya yang dilakukan harus diakui dan dimuliakan jika mereka memang bekerja dengan baik, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sia-sia dan mendapat pahala.

Dalam hubungan ini maka untuk menjalin kerja sama yang lebih serasi antara karyawan dan masyarakat maka masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa ikut memiliki (*Sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*Sense of responsibility*), dan keberanian mawas diri (*Sense of correction*) dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan.¹

Khusus kepada karyawan yang secara langsung terlibat di dalam proses produksi, sikap tersebut harus lebih ditanamkan dan dikembangkan terus menerus untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.²

¹ Sinungan, muchdarsyah, "*Produktivitas Apa dan Bagaimana*", (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 134

² *Ibid*, h138.

Untuk memperoleh kerja yang baik maka dibutuhkan motivasi kerja yang dapat mendorongnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.³

Hal ini yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.⁴ Sebagaimana dalam QS Al-Jumu'ah [62] :10

وَنَادُوا قَوْمِيَّاتِ الصَّلَاةِ إِذَا نَادُوا بِالنَّصْلِ
وَابْتَغُوا مِنْ نَضْلِ
اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَذِكْرِكُمْ نَفْسِكُمْ

Artinya : apa bila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.⁵

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menyuruh umatnya agar ia selalu mengingat Allah dalam keadaan bagaimanapun, sehingga apa yang mereka kerjakan atau lakukan mendapat keuntungan. Adapun motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni pengaruh lingkungan fisik, pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi, dan kebutuhan pribadi.⁶

³ Rivai, veithzal dan Arviyan arifin, "Islamic leadership", (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.387

⁴ Rismalasan, *pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2014, h.15

⁵ Departemen Agama Islam, Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), h.442

⁶ Rivai, veithzal dan Arviyan arifin, "Islamic leadership", (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.398

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya⁷

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan, penulis melihat bahwa motivasi kerja Islam karyawan masih kurang dilihat dari. Kurangnya semangat kerja karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kesadaran terhadap ketepatan waktu, karyawan kurang aktif dalam mengajak masyarakat menabung dan meminjam dana usaha di BMT Masyarakat Madani. Jika hal ini terus-terusan terjadi maka lambat laun masyarakat tidak mengenal BMT Masyarakat Madani.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan” menarik untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, adapun identifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dalam Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan:

- 1) Kurangnya semangat kerja karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kurangnya kesadaran terhadap ketepatan waktu
- 3) Karyawan kurang aktif dalam mengajak masyarakat menabung dan meminjam dana usaha di BMT Masyarakat Madani

⁷ Ananto Pramandhika, “*Motivasi Kerja dalam Islam*”, Skripsi, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011, h. 33-34

C. Batasan Masalah

Untuk memusatkan penelitian pada pokok permasalahan di atas, dalam penelitian ini yang menjadi objek pokoknya adalah BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan. Penelitian ini menyoroti analisis motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah serta pengetahuan peneliti mengenai analisis motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat menambah bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai praktik motivasi kerja dalam Islam serta dapat dijadikan referensi dalam mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dan dapat diterapkan di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pimpinan organisasi khususnya mengenai motivasi kerja dalam Islam.

4. Bagi Peneliti berikutnya

Peneliti diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pembuatan program khusus penelitian mengenai analisis motivasi kerja dalam Islam.

BAB II LANDASAN

TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi pada dasarnya adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, seperti motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.⁸

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.⁹ Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.¹⁰

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.¹¹ Sedangkan, motivasi adalah sesuatu yang berbuat atau bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi merupakan suatu kondisi, energi, inisiasi yang menggerakkan, mengarahkan, membangkitkan tingkah laku manusia.¹²

⁸ Yusuf, burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 263

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Rivai, veithzal, “Islamic Human Capital”, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2009), h.860

¹² *Ibid*

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.¹³

Motivasi kerja yaitu upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational goals*) dan kebutuhan (*need*), unsur upaya (*effort*) merupakan ukuran intensitas.¹⁴ Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi adalah sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁵

b. Pengertian Motivasi Kerja dalam Islam

Islam memandang motivasi ini sebagai sesuatu yang penting. Ketika hamba Allah membaca surah Al-Baqarah [2]: 148 firman Allah Subhanahuata'ala yang banyak dihafal “fastabiqul khairat” berlomba-lombalah dalam kebajikan.

پرولكل وجة ه و مولها ناسنبنوا الخيرات أن ما نكونوا بأن بكم الله
جميعا إن الله على كل شيء ود

Artinya: Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.¹⁶

¹³ *Ibid*

¹⁴ Susanto, yohanes, “*peran kepemimpinan dalam pengelolaan koperasi*”, (yogyakarta: Deepublish, 2017), h.40

¹⁵ Rivai, veithzal dan Arviyan arifin, “*Islamic leadership*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.387

¹⁶ Departemen Agama Islam, Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), h.17

Motivasi kerja islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan tuhan nya.¹⁷ Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan berbagai cara.¹⁸

Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Penting disadari oleh seluruh umat manusia bahwa salah satu kewajiban di muka bumi ini, menurut Islam adalah mencari karunia Allah. Karunia Allah atau rezeki bisa diperoleh ketika kita melakukan pencarian, usaha atau bekerja. Meskipun rezeki itu telah ditentukan oleh Allah, tetapi kita wajib mencari dan berusaha mendapatkannya. Bumi Allah itu luas sehingga tidak ada batas untuk mencari karunia Allah itu walaupun kita berada di ujung bumi manapun.¹⁹ Allah berfirman dalam surah Al-Mulk [67]: 15

وَالَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ
شور ه
الن

Artinya : Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lahkamu (kembali setelah) dibangkitkan.²⁰

¹⁷ Yusuf, burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 264

¹⁸ Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja dalam Islam", Skripsi, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011, h. 33-34

¹⁹ Rivai, veithzal, "Islamic Human Capital", (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2009), h.860

²⁰ Departemen Agama Islam, Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), h.

Sebuah hadis Rasulullah yang terkenal adalah “Berkerjalah kamu untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan beribadahlah kamu untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa sikap dan nilai motivasi yang mempengaruhi individu dapat tercapainya tujuan organisasi.

c. Model – model Motivasi

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa model, yaitu: ²¹

1) Model Tradisional

Model tradisional terhadap motivasi dimulai oleh manajemen ilmiah (*scientific management school*). Mazhab ini berpendapat bahwa aspek penting dari tugas manajer adalah memastikan bahwa pekerja menjalankan tugas yang diulang-ulang dan membosankan dengan cara yang paling efisien. Manajer dapat menggunakan sistem insentif untuk memotivasi bawahan yaitu semakin banyak produk yang dihasilkan, akan semakin besar pula penghasilan yang dapat diperoleh bawahan. Dalam banyak situasi sistem ini cukup efektif karena dengan meningkatnya efisiensi, pekerja yang dibutuhkan menjadi lebih sedikit.

2) Model Hubungan Manusia (*Human Relation Model*)

Hubungan sosial yang dilakukan para karyawan di waktu kerja adalah penting dan bahwa tugas yang membosankan serta diulang-ulang dengan sendirinya menjadi faktor pengurang motivasi. Bahwa manajer dapat memotivasi bawahan dengan mengakui kebutuhan sosial bawahannya dan membuat mereka berguna dan penting, sebagaimana firman Allah Subhanahuata’ala dalam surah Al-Nahl [16]: 90

﴿إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

²¹ Udaya, yusuf dan kadarman, *pengantar ilmu manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001), h.

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.²²

3) Model Sumber Daya Manusia (*Human Resources Model*)

Perintis model ini adalah karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang saja atau keinginan untuk diperhatikan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Mc Gregor dan A Maslow sebagai besar karyawan sudah termotivasi bekerja dengan baik dan mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki. karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari kinerja yang baik.

Karyawan lama diberikan tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugasnya. Dari sudut pandang sumber daya manusia, manajer tidak boleh memaksa karyawan untuk mengikuti tujuan manajerial model tradisional, atau memanipulasi mereka dengan perlakuan yang penuh perhatian, seperti pada model hubungan manusia. Sebaliknya manajer harus membagi tanggung jawab dengan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi dan individu atas dasar minat dan kemampuannya masing-masing.

d. Teori – Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang terkenal yaitu:²³

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

²² Departemen Agama Islam, Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), h. 213

²³ Yusuf, burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 266

a) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, di mana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan meliputi:

(1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan dan perumahan.

(2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil pensiun, dan jaminan hari tua.

(3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*social Needs*)

Sering pula disebut dengan *social needs*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling penting untuk diperhatikan segera setelah kedua jenis kebutuhan terurai di atas terpenuhi.

(4) Kebutuhan Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan yang satu ini lebih bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, prestasi, dan lain-lain

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan jenis ini merupakan yang tertinggi, untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu banyak menuntut imbalan dari organisasi.

b) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hierarki. Seseorang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan di bawahnya. Dalam teori ERG ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu: ²⁴

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.

3. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

c) Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. ²⁵

Inti teori Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi atau berkomitmen adalah berbeda dengan faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Dalam teori Herzberg faktor-faktor yang menyebabkan orang bermotivasi yaitu:

1. Faktor Motivasi

Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Yang meliputi:

a. Prestasi

²⁴ *Ibid*, h.270

²⁵ *Ibid*

- b. Promosi jabatan
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam berkerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

2. Faktor Higienis

Faktor higienis berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja.

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas antar pribadi
- e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

d) Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Meneliti tiga jenis kebutuhan manusia, yaitu: ²⁶

(1) Kebutuhan akan prestasi

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

(2) Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

²⁶ *Ibid*, h.271-272

(3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Teori kebutuhan dasar, mungkin paling tepat diterapkan untuk memahami karier-karier organisasi perusahaan dan manajer. Mereka mengenal ketiga kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk berhasil, berkuasa, dan sahabat. Bahwa kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja adalah: Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), Kebutuhan sosial dan Kebutuhan egoistis.

Firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Isra [17]: 70

﴿ وَلَوْ دَكَرْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَا أَمَّ نِي الْبَارِ وَالْبَاحِرَ وَرَزَقْنَا أَمَّ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ
نَاضِلْنَا أَمَّ عَلَى كُنْزٍ مِّنْ خَلْقِنَا نَاضِلٍ
و

Artinya: Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.²⁷

Maksud dari ayat di atas adalah Allah memudahkan bagi anak adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan

e) Teori X dan Y dari Mc.Gregor

Melalui teorinya berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Inti teori terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang manusia, yakni:²⁸

²⁷ Departemen Agama Islam, Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya (Bandung: CV. Diponegoro), h. 231

²⁸ *Ibid*,h.272

1) Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Teori X menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri, seperti:

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang berkerja dan apabila mungkin maka mereka akan berusaha mengelakkannya
- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan berbagai tindakan runitif agar tujuan organisasi tercapai.
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisinya untuk maju.

2) Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Teori Y menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri, seperti:

- a. Para pekerja memandang kegiatan pekerja sebagai hal alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

2) Teori Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Teori ini terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang proses yakni:²⁹

a. Teori keadilan

Hubungan kepuasan dengan penghargaan yang diterima secara ekstrinsik. Dalam hal suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*input*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan, dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerja seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi, dan status.

b. Teori diskrepensi

Teori diskrepensi menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seseorang sebagai hal yang seharusnya ia terima dengan apa yang secara nyata ia terima. Jika level *rewards* yang secara nyata ia terima sebanding dengan apa yang diharapkannya, maka ia akan merasa puas. Setiap ketidak seimbangan, atau diskrepensi, antara kedua level *rewards* tersebut jelas akan menimbulkan perasaan tidak puas.

c. Teori Keadilan

Teori keadilan justru memasukkan dimensi *social comparisons* dari rasio antara *input-outcomes*. Orang atau disebut sebagai *vocal person*, cenderung membanding *input-inputnya* dan hasil yang diterimanya dengan *input* dan *output*

²⁹ *Ibid*, h.273

dari pekerja lainnya, yaitu yang sering disebut *referent persons*. Jika yang diterimanya dinilainya sama dengan yang dimiliki dan diterima oleh *referent person*, maka pekerja yang bersangkutan akan merasa bahwa sistem penghargaan telah adil, dan ia akan merasa puas. Sebaliknya, jika *outcomes* yang diterimanya lebih kecil dibandingkan dengan *referent person*, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

d. Teori pengharapan (*Expectory theory*)

Teori ini dikemukakan oleh yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada tiga komponen, yaitu:

- 1) Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku
- 2) Nilai merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- 3) Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif, maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

Teori ekspektensi dan teori keadilan berusaha untuk menjelaskan kepuasan dan motivasi di dalam kerja. Teori keadilan lebih baik menjelaskan kepuasan kerja, dan teori harapan menjelaskan motivasi untuk bekerja. Teori harapan secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengharapkan seseorang untuk mengeluarkan sejumlah usaha dengan tujuan tertentu. Teori harapan ini berasumsi bahwa usaha-usaha pekerja merupakan hasil dari:

- 1) Suatu probabilitas subjektif mengenai kemampuan pegawai
- 2) Suatu probabilitas subjektif mengenai imbalan atau hukuman yang timbul sebagai akibat dari perilaku pegawai
- 3) Nilai yang diberikan oleh pegawai kepada imbalan dan hukuman.

e. Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- 2) Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.
- 3) Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor Internal

Memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu,

pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.³⁰

f. Indikator Motivasi Kerja

Definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:³¹

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

³⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), h. 296-301

³¹ Mitchael Hutomo Tanuwibowo, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa”, dalam AGORA, Vol.3, h.62

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan peneliti dengan pokok pembahasan ini bukan penelitian yang pertama telah banyak penelitian terdahulu. Diantaranya penelitian terdahulu adalah Ibriati Kartika Alimuddin Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2012, Alaik Allama Skripsi Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo Tahun 2012, Agus Lukman Fitriyan Skripsi Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo Tahun 2011, Bhirawa Anoraga Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Syamsul Hadi Senen Jurnal Strategic, Dwi Agung Nugroho Arianto Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Hasil penelitian-penelitian tersebut digambarkan sebagaimana pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ibriati Kartika Alimuddin	Pengaruh Motivasi Terhadap	Motivasi Terhadap Produktivitas	Hasil penelitian tersebut, menggunakan

		Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang makassar	Kerja Karyawan	observasional analitik dengan rancangan <i>CrossSectional</i> , yaitu untuk menegetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. ³²
2.	Alaik Allama	“Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitu MalWat Tamwil (BMT) Di Kudus”	Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja karyawan	Hasil penelitian tersebut, dilihat secara simultan bahwa variabel motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam berpengaruh positif

³² Ibriati kartika Alimuddin, “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang makassar”, (Skripsi, Jurusan Manajemen Universitas Nasanuddin, 2012)

				terhadap produktivitas karyawan BMT di kabupaten Kudus, sebesar 77,001. ³³
3.	Agus Lukman Fitriyan	“ Pengaruh Etika Keja dan Motivasi Keja dalam Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang. “	Etika Keja dan Motivasi Keja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memenuhi kriteria pengujian yang digunakan. Hal ini menunjukkan Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktif itas kerjakaryawan. Hal ini menunjukkan

³³ Alaik Allama, “Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitu Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus”, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo, 2012)

				bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. ³⁴
4.	Bhirawa Anoraga	“Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”	Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Secara teoritis temuan ini mengandung makna bahwa motivasi kerja Islam merupakan instrumen penting

³⁴ Agus Lukman Fitriyan, “Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang”, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo, 2011)

				<p>untung membentuk Etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Semakin tinggi tingkat motivasi³⁵ kerja Islam, akan semakin baik pula Etos kerja Islam karyawan.</p>
5.	Syamsul Hadi Senen	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata”	Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan, Produktivitas Kerja	Motivasi kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 23% orang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Tujuan disini adalah produktivitas kerja karyawan tersebut. 36
6.	Dwi Agung Nugroho Arianto	“Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang”	Motivasi Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan	Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh antara

³⁵ Bhirawa Anoraga, “Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya” dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.2, h.539

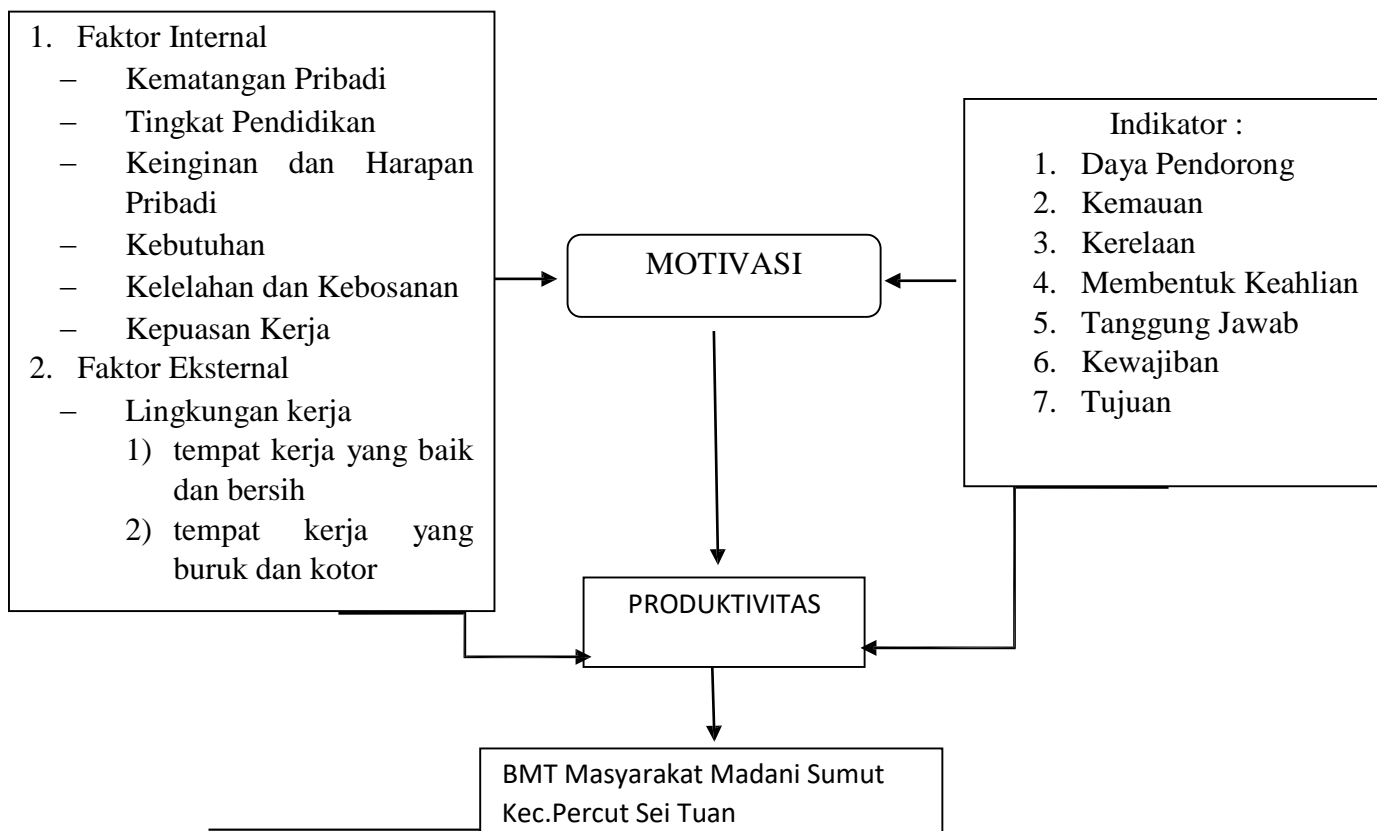
³⁶ Syamsul Hadi Senen, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata” dalam *Jurnal Strategic*, Vol.7, h. 14

				motivasi dengan kinerja karyawan ada bentuknya langsung mempengaruhi kinerja karyawan. ³⁷
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada teori sebelumnya dan sejalan dengan tujuan penelitian selanjutnya akan diuraikan kerangka berpikir mengenai motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



³⁷ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang", dalam *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol.5, h.22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.³⁸ Sedangkan jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.³⁹ Analisis motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian penulis adalah BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai bulan Maret 2018 di BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan. Yang digambarkan pada tabel 3.1 berikut:

³⁸ Juliandi Azuar, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2015), h.12

³⁹ Rochaety Ety, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), h.17

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian Kegiatan

Keterangan	Bulan dan Minggu																							
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul			■																					
Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■	■													
Seminar Proposal												■	■	■	■									
Pengumpulan Data												■	■	■	■									
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
Sidang Skripsi																								■

D. Sumber Data

Jenis datanya adalah data ordinal yang diperlukan sebagai data interval. Untuk sumber data berasal dari data primer dan skunder yang dimana data primer berasal dari responden, sedangkan data skunder berasal dari buku kepustakaan.

- a. Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Data primer adalah data yang

dikumpulkan melalui instrumen, wawancara/interviu, angket/kuisisioner, pengamatan/observasi.⁴⁰ Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dengan Direktur dan karyawan BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan, serta observasi yang dilakukan peneliti.

b. Data skunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh penelitian guna kepentingan penelitiannya. Data aslinya tidak diambil peneliti tetapi oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka, buku-buku, dan sumber-sumber lain yang bersangkutan dengan penelitian ini yakni motivasi kerja dalam islam.

A. Teknik dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang diambil dari berbagai *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Studi pustaka ini biasa jurnal, maupun skripsi terdahulu yang berkaitan dengan judul yang diangkat oleh penulis yakni dalam penelitian ini mengenai motivasi kerja dalam Islam

2. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti. Observasi dalam penelitian dilakukan di BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan.

⁴⁰ Juliandi Azuar, dkk, Metodologi Penelitian Bisnis (Medan: Umsu Press, 2015), h.64

3. Wawancara

Dalam bentuknya yang paling sederhana wawancara terdiri atas sejumlah pertanyaan yang dipersiapkan oleh peneliti dan diajukan kepada seseorang mengenai topik penelitian secara tatap muka, dan penulis merekam jawaban narasumber. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan Direktur dan Karyawan BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan.

B. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitatif. Suatu analisa yang berdasarkan pada data yang diperoleh kemudian data tersebut dikembangkan.

Analisa data kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisa, yaitu apa yang dilihat secara nyata (saat observasi), dinyatakan oleh responden/narasumber secara tertulis atau lisan dan keadaan nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Setelah analisis data selesai maka hasilnya akan disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan keadaan objek pada saat sekarang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Dari hasil tersebut kemudian ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

BMT adalah singkatan dari istilah Baitul Maal wat Tamwil. Secara singkat, bait al-mal merupakan lembaga pengumpulan dana masyarakat yang disalurkan tanpa tujuan profit. Sedangkan bait at-tamwil merupakan lembaga pengumpulan dana (uang) guna disalurkan dengan orientasi profit dan komersial. Dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat luas, BMT melakukan pembinaan ekonomi umat sebagai langkah menjauhkan umat dari lingkaran panjang rentenir. Diawali dengan niat, serta keinginan terlahirlah sebuah Lembaga Keuangan Mikro Syariah yaitu BMT Masyarakat Madani Sumut. Dengan keterampilan yang dibarengi ilmu serta pengalaman, para tenaga profesional ini berhasil mendirikan BMT yang ada di desa Sei Rotan ini, hal ini tidak terlepas dari berkat usaha, kerja keras dan dukungan dari berbagai pihak, maka BMT Masyarakat Madani Sumut memiliki program dan rencana kerja untuk membenahi dan meningkatkan kinerja BMT, terus dilakukan termasuk perubahan terhadap pandangan masyarakat ke BMT- BMT.⁴¹

Perubahan terus dilakukan, termasuk yang sangat mutlak adalah perubahan sistem kerja diubah menjadi lebih baik, begitu juga dengan sistem administrasinya maupun sistem pendekatan ke anggota atau calon dan perannya bahkan dapat dikatakan peran yang cukup besar dalam pembinaan ekonomi umat atau masyarakat, khususnya di daerah Tembung. Sejak awal BMT ini memang digagas untuk memberikan bantuan bagi kalangan ekonomi rendah yang sebelumnya banyak terjatuh dalam lingkaran modal dan kemiskinan. Visi dan misi pertama yang dilakukan adalah bagaimana membuat BMT bisa

⁴¹ *Sejarah Perusahaan Dokumentasi dari BMT Masyarakat Madani Sumut. (Tembung: 05 Maret 2018).*

memberikan manfaat ditengah-tengah masyarakat. Pada saat itu BMT tidak memperdulikan apa yang diberi masyarakat tetapi apa yang bisa diberikan BMT untuk perbaikan yang langsung menyentuh masyarakat termasuk penghimpunan dana yang pada saat itu boleh dikatakan secara individu tidak mengharapkan simpanan.⁴²

a. Sifat

BMT Masyarakat Madani (MASDA) Sumut bersifat sangat terbuka, independen, dan sangat menerapkan prinsip ta'awun terhadap anggota anggotanya, berorientasi pada pengembangan tabungan dan pembiayaan untuk mendukung ekonomi produktif anggota kesejahteraan sosial masyarakat sekitar, terutama khususnya masyarakat yang mempunyai usaha kecil menengah.

b. Peran

Dalam rangka pencapaian tujuan, BMT Masyarakat Madani Sumut berperan sebagai motor penggerak ekonomi sosial masyarakat banyak, ujung tombak pelaksanaan sistem ekonomi syariah, penghubung antara kaum berada (aghniya) dengan kaum lemah (du'afah), dan sebagai wadah ataupun sumber yang mengajak masyarakat agar terhindar dari praktik ekonomi ribawi.⁴³

2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

a. Visi

Menjadi sebuah lembaga keuangan yang mandiri, sehat, besar, kuat, dan terpercaya dalam melayani usaha anggota dan masyarakat sekitar menuju kehidupan yang adil, makmur dan sejahtera material dan spiritual pada tahun 2017.

b. Misi

Menumbuhkembangkan pengusaha mikro/kecil agar tangguh dan professional dalam tekad memberantas kemiskinan, mengurangi kesenjangan

⁴² Ibid

⁴³ Ibid

antara si miskin dan si kaya dan meningkatkan kesejahteraan hidup anggota dan masyarakat, dengan mengaplikasikan sistem ekonomi Islam.

c. Tujuan

Penyebaran pemerataan ekonomi bagi anggota dan masyarakat menyongsong jaman teknologi dan ekonomi global (pasar bebas).⁴⁴

3. Produk Perusahaan

Berikut produk-produk dari pengumpulan dana BMT Masyarakat Madani Unit Simpan Pinjam

Simpanan :

1. Tabungan Pendidikan Anak (TADIKA)

Simpanan untuk persiapan kebutuhan biaya pendidikan anak, pengambilannya biasanya digunakan menjelang awal tahun ajaran baru.

2. Tabungan Idul Fitri (TADURI)

Simpanan yang diniatkan untuk memenuhi kebutuhan Idul Fitri dan dapat diambil menjelang Hari Raya Idul Fitri.

3. Tabungan Qurban (TAQUR)

Simpanan yang diniatkan khusus untuk ibadah qurban dan dapat diambil menjelang Hari Raya Qurban.

4. Tabungan Mandiri Sejahtera (TAMARA)

Simpanan biasa yang dapat diambil setiap waktu.

5. Tabungan Berjangka (TAJAKA)

⁴⁴ *Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan Dokumentasi dari BMT Masyarakat Madani Sumut.* (Tembung: 05 maret 2018).

Simpanan yang hanya dapat diambil sesuai dengan jangka waktu yang disepakati, yaitu 3 (tiga), 6 (enam), atau 12 (dua belas) bulan.

Pembiayaan :

1. Pembiayaan Mudharabah

Pembiayaan yang ditujukan untuk usaha produktif anggota, keseluruhan pembiayaan dibiayai oleh BMT, penentuan porsi bagi hasil sesuai dengan kesepakatan.

2. Pembiayaan Murabahah

Anggota perlu sarana usaha namun belum ada dana, BMT membelikan dan menjualkan kepada anggota tersebut dengan harga dan pembayaran jatuh tempo yang disepakati.

3. Pembiayaan Musyarakah

Pembiayaan usaha produktif anggota modalnya dibiayai bersama antara BMT dan anggota dengan porsi modal dan bagi hasil sesuai kesepakatan.

4. Pembiayaan Qordhul Hasan

Pembiayaan yang ditujukan bila anggota berada pada situasi yang sulit dan tidak memiliki modal, lebih diutamakan untuk kegiatan sosial.

Badan Usaha Riil (BUSRIIL)

Badan Usaha Riil adalah kegiatan usaha BMT untuk meningkatkan keuntungan dan memberikan kekuatan modal yang diperlukan untuk usaha-usaha seperti usaha kedai kelontong, warung internet, reparasi komputer, perbengkelan, pertanian, perkebunan, dan lain-lain.⁴⁵

⁴⁵ *Produk Perusahaan Dokumentasi dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang mempersatukan fungsi-fungsi suatu perusahaan yang mengakibatkan timbulnya hubungan-hubungan antara personal dan pola hubungan yang sistematis dan berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan dalam usaha mencapai tujuan. Selain itu, struktur organisasi juga merupakan gambaran tentang pembiayaan bidang kegiatan dan pendelegasian. Tujuan dari struktur organisasi perusahaan adalah untuk lebih mudah dalam pembentukan dan penetapan orang-orang atau personil-personil dari suatu perusahaan, selain itu juga untuk memperjelas bidang-bidang dari tiap personil sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai serta bagaimana seharusnya hubungan fungsional antara personil yang satu dengan personil lainnya, sehingga tercipta keseluruhan yang baik dalam lingkungan kerja suatu perusahaan.

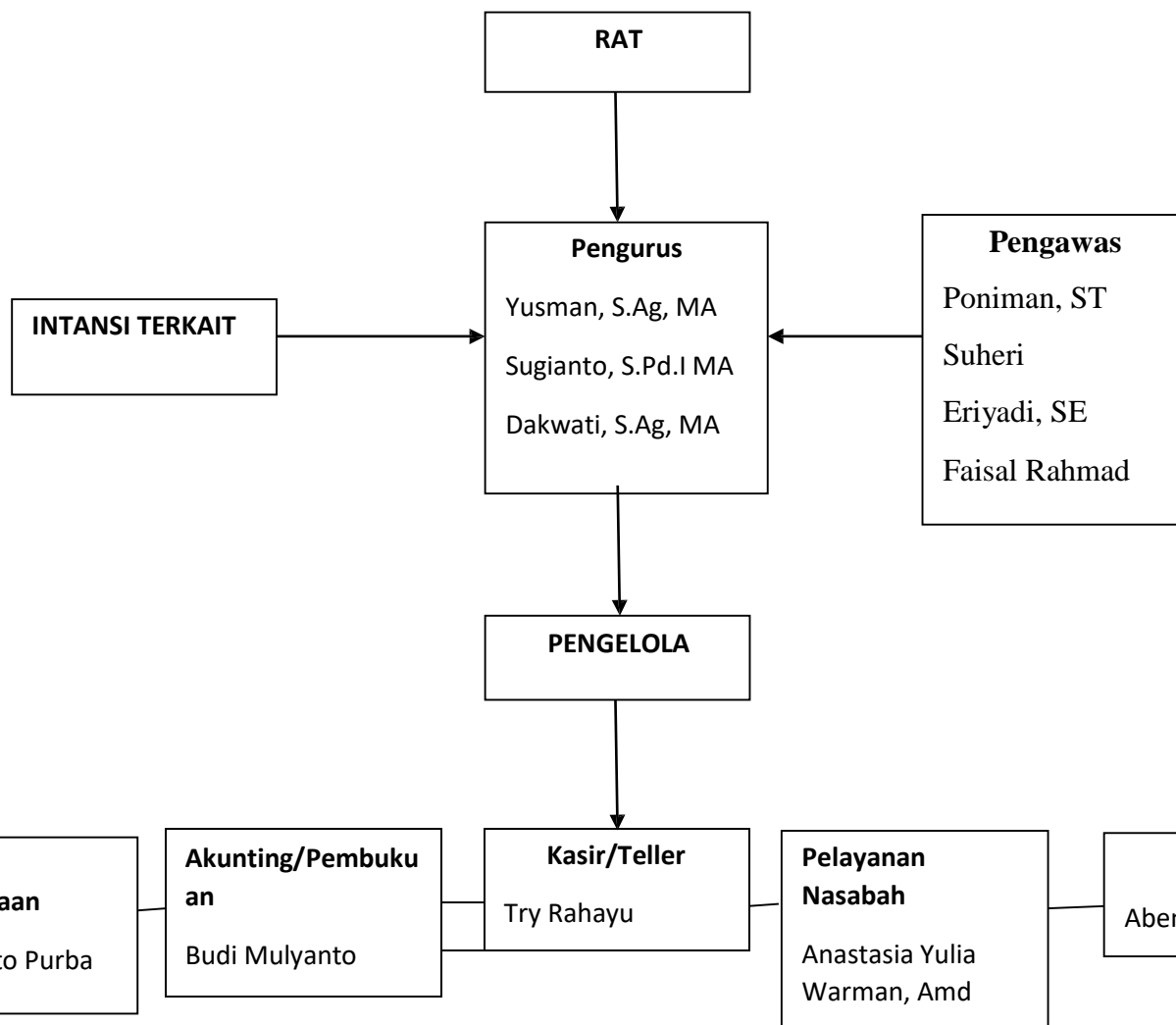
Struktur organisasi diharapkan dapat memberikan gambaran pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang menyangkut tingkat hirarki dan besarnya rentang kendali dari semua pimpinan dibutuhkan personil yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi, dimana masing-masing personil diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Dalam mencapai tujuan tersebut setiap manajemen perusahaan/dinas dituntut untuk membentuk suatu struktur organisasi yang dapat menempatkan seluruh tugas dan kegiatan perusahaan secara efisien sehingga produktivitasnya dapat efektif. Struktur organisasi yang tegas mencerminkan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang tegas pula. Sama halnya dengan BMT Masyarakat Madani Sumut juga memiliki struktur organisasi, dari struktur organisasi ini kita juga dapat mengetahui bahwa setiap bagian mempunyai tugas dan wewenang masing-masing yang harus dipertanggung jawabkan.⁴⁶

⁴⁶ *Struktur Organisasi Perusahaan Dokumentasi dari BMT Masyarakat Madani Sumut.*
(Tembung: 05 maret 2018)

Secara garis besar struktur organisasi ini bertujuan untuk membentuk suatu sub-sub bagian atau seksi yang bekerja menurut apa yang telah ditetapkan oleh Komisaris Utama yang dituangkan dalam keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 131/KMK.017/1995. Dimana dalam struktur organisasi tersebut kita dapat melihat bagan-bagannya atau bagian-bagiannya yang dijelaskan secara detail. Struktur yang terdapat pada setiap organisasi pada dasarnya merupakan kerangka pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Setiap unsur-unsur harus dirancang dan ditaati sebaik-baiknya, sebagai pertimbangan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Kejelasan dari struktur ini didapat dalam organisasi, dan dapat diketahui hubungan kerjanya secara fungsional antara satu bagian dengan bagian lainnya.⁴⁷

⁴⁷ *Ibid*

**STRUKTUR ORGANISASI
BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT**



Gambar 3.1
Gambar Fisik Bangunan



Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut didirikan pada hari selasa, tanggal 27 maret 2018. Merupakan koperasi syariah BMT yang memperoleh badan hokum menteri Negara urusan koperasi dan usaha kecil menengah. Koperasi syariah ini merupakan koperasi yang sudah lama berdiri selam 11 tahun yang masih tetap terjaga kualitas di kalangan masyarakat.⁴⁸

⁴⁸ Yusman. *Wawancara Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut mengenai fisik bangunan.* (Tembung: 22 maret 2018).

Gambar 3.2
Gambar Fisik Sarana



Ini adalah gambar sarana yang berfungsi sebagai ruang rapat perusahaan⁴⁹



ini adalah gambar sarana yang berfungsi sebagai ruang kerja perusahaan.⁵⁰

⁴⁹ Yusman. *Wawancara Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut mengenai fisik sarana.* (Tembung: 22 maret 2018).

⁵⁰ Ibid

Gambar 3.3

Gambar Fisik Sumber Daya Manusia



Ini adalah gambar Sumber Daya Manusia yang mempunyai peran sebagai pengawas, pengurus, dan pengelola.⁵¹

⁵¹ Yusman. *Wawancara Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut mengenai fisik sumber daya manusia* (Tembung: 22 maret 2018).

5. Job Description

1. Manajer ⁵²

- a. Bertanggung jawab untuk seluruh kegiatan operasional BMT Masyarakat Madani Sumut.
- b. Bertanggung jawab kepada intern pengelolaan BMT.
- c. Bertanggung jawab urusan internal maupun eksternal yang berkaitan dengan BMT.
- d. Bertanggung jawab dan berhak untuk melaksanakan transaksi keuangan baik operasional BMT maupun transaksi pada lembaga lain.
- e. Mewakili kelembagaan terhadap urusan atau kerjasama dengan kelembagaan lain.
- f. Bertanggung jawab terhadap peningkatan operasional kepengelolaan BMT.
- g. Bertanggung jawab terhadap target bagi hasil yang ditetapkan oleh rapat anggota.
- h. Bertanggung jawab terhadap ketua atau rapat anggota.
- i. Membuat kebijakan dan keputusan untuk operasional kantor.
- j. Membuat laporan rutin kepada ketua atau anggota rapat.

2. Kasir / *Teller* ⁵³

- a. Mencatat transaksi pemasukan atau pengeluaran BMT.
- b. Mengeluarkan biaya transaksi atas perintah manajer (terdapat kas keluar yang disetujui).
- c. Merealisasikan biaya operasional yang dimohonkan bagian lain (atas persetujuan yang sudah ditanda tangani).
- d. Menerima setoran dari kolektor.

⁵² Yusman. *Dokumentasi Manajer dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

⁵³ Try Rahayu. *Dokumentasi Kasir/Teller dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

- e. Kolektif beserta dengan slip dan jumlah tertulis.
- f. Kolektif dengan uang yang sudah disusun rapi.
- g. Menerima atau mencatat setoran (simpanan dan agunan) nasabah yang langsung datang ke kantor kedalam buku atau slip.
- h. Melayani semua penarikan.
- i. Semua pelayanan penarikan wajib melihat terlebih dahulu saldo dan kaitannya terhadap pembiayaan.
- j. Wajib bersikap ramah, senyum, sabar terhadap nasabah yang datang ke kantor.
- k. Wajib menyapa setiap nasabah yang datang ke kantor.
- l. Setiap hari wajib menutup dan mencatat semua transaksi kedalam buku kas selambat-lambatnya pukul 5 sore.
- m. Menyusun uang atau pendapatan setiap hari dengan rapi.
- n. Menyerahkan uang atau pendapatan setiap hari kepada petugas yang ditunjuk atasan.
- o. Kekurangan atau kelebihan uang pada kas ditanggung jawabi oleh teller.
- p. Membuat laporan bulanan kepada manajer secara tertulis.
- q. Membuat catatan jumlah total slip.
- r. Mengkoordinasikan kondisi kas dengan manajer.
- s. Memahami dan menyimpulkan sebab-sebab penarikan dan tabungan.
- t. Wajib mencatat seorang masing-masing kolektor ke buku bonus kolektor.
- u. Harus berpakaian rapi sesuai kantor.
- v. Membuat catatan kasbon karyawan.
- w. Membuat laporan perhari, perminggu, perbulan, atas kejadian
- x. transaksi keuangan di teller.
- y. Membuat laporan perbulan untuk ditindak lanjuti ke manajer.

3. *Accounting* / Pembukuan ⁵⁴

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan transaksi keuangan.
- b. Menyetujui atau mengetahui permohonan pembiayaan yang sudah dievaluasi atau disurvei marketing.
- c. Bertanggung jawab seluruh penginputan data transaksi keuangan kedalam software.
- d. Mengkondisikan keadaan keuangan atas pedoman pembukuan atau akuntansi untuk dikoordinasikan atau dilaporkan kepada manajer atau bagian-bagian yang lain.
- e. Menindak lanjuti proses keuangan atas dasar kebutuhan internal dan eksternal.
- f. Membuat laporan keadaan keuangan perhari, perminggu dan perbulan.
- g. Membuat laporan keuangan setiap bulan untuk dilaporkan kepada manajer.

4. *Customer Service* / Administrasi ⁵⁵

- a. Menangani seluruh surat masuk dan keluar.
- b. Mengadakan administrasi perkantoran.
- c. Membuat slip buku tabungan dan angsuran.
- d. Membuat surat permohonan.
- e. Membuat surat peringatan dan surat keputusan.
- f. Menyiapkan kelengkapan akad, pembiayaan dan simpanan.
- g. Menyiapkan arsip.
- h. Bertanggung jawab terhadap terlaksananya peraturan kantor dan
- i. peraturan karyawan.
- j. Menyimpan jaminan nasabah pembiayaan dan dokumen lainnya.
- k. Mencatat penambahan dan pengurangan inventaris kantor.

⁵⁴ Budi Mulyanto. *Dokumentasi Accounting/Pembukuan dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

⁵⁵ Anastasia Yulia Warman. *Dokumentasi Accounting/Pembukuan dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

- l. Mengadakan perlengkapan kantor dan karyawan.
- m. Wajib melayani nasabah atau complain, pertanyaan lain-lain.
- n. Mempersiapkan dan menindak lanjuti buku tabungan, angsuran, deposito, dan sertifikatnya.
- o. Mencatat atau menyimpan data anggota baru.
- p. Wajib bersikap ramah pada setiap nasabah yang datang ke kantor.
- q. Wajib mengetahui semua sistem yang berlaku di BMT.
- r. Wajib memberi penjelasan atas informasi kepada nasabah tentang sistem yang ada di BMT.
- s. Menegur atau memberi peringatan kepada karyawan yang tidak menaati peraturan kantor.
- t. Membuat absen kantor.
- u. Membuat sistem bagi hasil karyawan.
- v. Membuat catatan kesalahan karyawan.
- w. Mengatur semua kegiatan kantor baik diluar atau didalam.
- x. Memfasilitasi pertemuan dan memfasilitasi tamu.
- y. Membuat laporan kerja setiap bulan secara tertulis.

5. *Marketing* ⁵⁶

Adapun kegiatan-kegiatan pada bagian funding adalah sebagai berikut :

- a. Mengusahakan sumber-sumber dana.
- b. Meningkatkan jumlah dana pihak ketiga, misalnya produk simpanan.
- c. Membuat dan melaksanakan program kerja yang telah diagendakan oleh manajer dan marketing oleh pihak ketiga.
- d. Mendata setiap bulan nama-nama nasabah yang bakal menjadi funding ke BMT.
- e. Membuat jadwal atau agenda kerja bagi team funding.

⁵⁶ Abemil Hasan. . *Dokumentasi Marketing dari BMT Masyarakat Madani Sumut*. (Tembung: 05 maret 2018).

Adapun kegiatan-kegiatan pada bagian landing adalah sebagai berikut :

Menyalurkan atau mendistribusikan target pembiayaan kepada nasabah atau anggota.

- a. Membuat target setiap bulan.
- b. Membuat program pembiayaan yang efektif.
- c. Memaksimalkan pembiayaan.

B. Pembahasan

1. Cara pimpinan memberi motivasi kerja dalam Islam pada karyawan BMT Masyarakat Madani

Penulis telah melakukan wawancara dengan pihak bank yaitu Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan, penulis menanyakan bagaimana cara manajer memberikan motivasi dalam Islam pada karyawannya.⁵⁷

- a. Perusahaan memberikan *reward* pada karyawan dengan cara.pemberian penghargaan (*Reward*) sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, menghargai karyawan menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Reward yang diberikan dari perusahaan berupa uang yang ditentukan, jumlah uang/bonus umumnya dinyatakan dalam persentasi dari gaji pokok.
- b. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawan berkerja dengan cara. pengetahuan (pendidikan, pelatihan, informasi, pengalaman), factor keluarga dan membuat prioritas perkerjaan menjadi utama.
- c. keikhlasan hak seorang karyawan menjadi salah satu factor utama dalam memajukan perusahaan. kerana ikhlas merupakan sesuatu kebaikan dengan semata-mata mengharap ridha Allah SWT. karyawan BMT

⁵⁷ Wawancara dengan Manajer BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan

Masyarakat Madani harus ikhlas dalam menjalankan pekerjaan dimanapun berada karena kalau berkerja dengan ikhlas itu akan membuat pekerjaan yang susah jadi mudah.

d. Perusahaan untuk bisa mengetahui bidang apa yang sesuai dengan kemampuan karyawan dengan cara. pada dasarnya manusia adalah makhluk yang cepat bosan dan mereka selalu membutuhkan tantangan dan hal-hal yang baru sepanjang hidupnya. Cara yang dilakukan perusahaan yaitu

1. Skill Training : pelatihan dengan tujuan agar peserta menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Retraining : pelatihan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju.

e. pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan berupa. Memberikan pengetahuan tentang ekonomi Islam, meningkatkan pengetahuan dan petunjuk praktis tentang lembaga keuangan mikro syariah/ BMT, meningkatkan pengetahuan tentang prinsip-prinsip lembaga keuangan syariah dan kewirausahaan koperasi syariah.

f. Cara perusahaan untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawannya dan sanksi apakah yang akan diberikan kepada karyawan yang lalai terhadap tugasnya?

Jawab: bersikap positif, adanya rasa cinta pada pekerjaan, adanya kesetiaan atau loyalitas pada pekerjaan, jujur dan bisa dipercaya. Sanksi yang diberikan perusahaan pada karyawan berupa surat peringatan (SP) bagi karyawan akibat pelanggaran disiplin atau kesalahannya yang dilakukan, diberhentikan secara tak hormat dan dipaksa mengudurkan diri.

- g. Kewajiban apa sajakah yang harus di lakukan oleh karyawan BMT Masyarakat Madani - kewajiban ketaata, seseorang karyawan untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. – kewajiban untuk menyimpan informasi yang sangat rahasia. – seorang karyawan harus loyaltas terhadap perusahaan mulai dari tujuan-tujuan dan visi misi dari perusahaan.
- h. Cara perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. istiqomah, persus (peraturan khusus) bagi karyawan untuk lebih aktif mengajak masyarakat untuk menabung dan meminjam di BMT Masyarakat Madani.
- i. Perusahaan untuk mencapai tujuan dengan cara. memperbanyak nasabah untuk menabung, memperkenalkan BMT Masyarakat Madani lebih baik lagi di masyarakat.

2. Hasil Analisis Motivasi Kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut

A. Hasil motivasi penulis ditinjau dari perannya

a. Motivasi Positif

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas
4. Karier
5. Jaminan hari tua
6. Jaminan kesehatan
7. Jaminan keselamatan

b. Motivasi Negatif

1. Ancaman

2. Tekanan
3. Intimidasi

B. Alat Analisis

Dari analisis penulis alat yang digunakan adalah

1. Reward
2. Keikhlasan
3. Pengetahuan (Pendidikan, Pelatihan, Informasi dan Pengalaman)

C. Hasil Analisis

Hasil analisis menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja dalam Islam sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, pemberian insentif/bonus, training untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

D. Teori Motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dua faktor dari Fredarick Herzberg yaitu:

1. Faktor Motivasi

Faktor motivasi berkaitan dengan sifat dasar kerja itu sendiri dan imbalan yang diperoleh secara intrinsik dan langsung dari kinerja kerja. Yang meliputi:

- a. Prestasi
 - b. Promosi jabatan
 - c. Pengakuan
 - d. Pekerjaan itu sendiri
 - e. Penghargaan
 - f. Tanggung jawab
 - g. Keberhasilan dalam berkerja
 - h. Pertumbuhan dan perkembangan peribadi
- ##### 2. Faktor Higienis

Faktor higienis berkaitan dengan aspek-aspek fisik, sosial, dan ekstrinsik dari lingkungan kerja.

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas antar pribadi
- e. Kebijakan dan administrasi perusahaan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dalam Islam pada BMT Masyarakat Madani Sumut Kec Percut Sei Tuan sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang terutama adalah mengharapkan pahala sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Motivasi kerja untuk dimensi/indikator internal yang dirasa masih lemah dimiliki karyawan BMT Masyarakat Madani yakni parameter: daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.
3. Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh berapa faktor yang meliputi 2 hal:
 - a. Factor Internal, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.
 - b. Factor Eksternal, tempat kerja yang baik dan bersih dan tempat kerja yang buruk dan kotor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Karyawan lebih memperhatikan lagi motivasi kerja dalam Islam yang diberikan perusahaan, agar para karyawan mampu memotivasi dirinya

sendiri. Maka pekerjaan yang mereka lakukan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

2. Bagi perusahaan BMT masyarakat madani agar kiranya memaksimalkan motivasi kerja dalam Islam internal dan eksternal. Karena motivasi internal dan eksternal diberikan dengan seimbang, agar kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam jangka panjang.
3. Untuk peneliti yang akan datang disarankan menambah komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan dalam Islam, lembaga keuangan syariah dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Lukman Fitriyan, “*Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah cabang Semarang*”, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam IAIN Walisongo, 2011)
- Alaik Allama, “*Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitu Mal Wat Tamwil (BMT) Di Kudus*”, (Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo, 2012)
- Ananto Pramandhika, “*Motivasi Kerja dalam Islam*”, Skripsi, Program Sarjana Universitas Diponegoro, 2011
- Departemen Agama Islam, *Al-Aliyy: Al-Quran dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Diponegoro)
- Dwi Agung Nugroho Arianto, “*Pengaruh Motivasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang*”, dalam *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol..5, h.22
- Ibriati kartika Alimuddin, “*Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang makassar*”, (Skripsi, Jurusan Manajemen Universitas Nasanuddin, 2012).
- Juliandi Azuar, dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Medan: Umsu Press, 2015)
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013)
- Mitchael Hutomo Tanuwibowo, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa*”, dalam *AGORA*, Vol.3, h.62
- Rismalasan, *pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan*, Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2014
- Rivai, veithzal dan Arviyan arifin, “*Islamic leadership*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Rochaety Ety, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007)

Sinungan, muchdarsyah, "*Produktivitas Apa dan Bagaimana*", (Jakarta : Bumi Aksara, 2009)

Syamsul Hadi Senen, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Safilindo Permata*" dalam *Jurnal Strategic*, Vol.7, h. 14

Udaya, yusuf dan kadarman, *Pengantar Ilmu Manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 2001)

Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015)

Yusuf, burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015),

DATA DIRI RESPONDEN

1. Nama Responden : Drs. Muhammad Yusman
2. Jenis kelamin : Laki-Laki
3. Umur : 52 Tahun
4. Pendidikan terakhir : S2
5. Pekerjaan : Manajer BMT Masyarakat Madani

Wawancara

1. *Reward* apakah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika karyawan tersebut mampu memenuhi atau mencapai target perusahaan, berikut penuturannya:

“ Pemberian penghargaan (*Reward*) sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, menghargai karyawan menunjukkan upaya untuk mempertahankan aset sumber daya manusia yang dapat menciptakan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Reward yang diberikan dari perusahaan berupa uang yang ditentukan, jumlah uang/bonus umumnya dinyatakan dalam persentasi dari gaji pokok

2. Bagaimanakah cara perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan kemauan mereka dalam berkerja, berikut penuturannya:

“Pengetahuan (pendidikan, pelatihan, informasi, pengalaman), factor keluarga dan membuat prioritas perkerjaan menjadi utama.

3. Apakah keikhlasan hak seorang karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam memajukan perusahaan, berikut penuturannya:

“Jika iya mengapa demikian ? kerana ikhlas merupakan sesuatu kebaikan dengan semata-mata mengharap ridha Allah SWT. karyawan BMT Masyarakat Madani harus ikhlas dalam menjalankan pekerjaan dimanapun berada karena kalau berkerja dengan ikhas itu akan membuat pekerjaan yang susah jadi mudah.

4. Bagaimanakah cara perusahaan untuk bias mengetahui bidang apa yang sesuai dengan kemampuan karyawan, berikut penuturannya:

“Pada dasarnya manusia adalah makhluk yang cepat bosan dan mereka selalu membutuhkan tantangan dan hal-hal yang baru sepanjang hidupnya. Cara yang dilakukan perusahaan yaitu:

1. *Skill Training* : pelatihan dengan tujuan agar peserta menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. *Retraining* : pelatihan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju.

5. Apakah ada pelatihan-pelatihan yang berguna untuk membentuk keterampilan serta kreativitas karyawan guna untuk memajukan perusahaan, berikut penuturannya:

“Memberikan pengetahuan tentang ekonomi Islam, meningkatkan pengetahuan dan petunjuk praktis tentang lembaga keuangan mikro syariah/ BMT, meningkatkan pengetahuan tentang prinsip-prinsip lembaga keuangan syariah dan kewirausahaan koperasi syariah.

6. Bagaimanakah cara perusahaan untuk membangun tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawannya, berikut penuturannya:

“Dan sanksi apakah yang akan diberikan kepada karyawan yang lalai terhadap tugasnya? bersikap positif, adanya rasa cinta pada pekerjaan, adanya kesetiaan atau loyalitas pada pekerjaan, jujur dan bisa dipercaya. Sanksi yang diberikan perusahaan pada karyawan berupa surat peringatan (SP) bagi karyawan akibat pelanggaran disiplin atau kesalahannya yang dilakukan, diberhentikan secara tak hormat dan dipaksa mengudurkan diri.

7. Kewajiban apa sajakah yang harus dilakukan oleh karyawan BMT Masyarakat Madani, berikut penuturannya:

” - Kewajiban ketaata, seseorang karyawan untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. – kewajiban untuk menyimpan informasi yang sangat rahasia. – seorang karyawan harus loyalitas terhadap perusahaan mulai dari tujuan-tujuan dan visi misi dari perusahaan.

8. Bagaimana cara perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di tetapkan, berikut penuturannya:

“Istiqomah, persus (peraturan khusus) bagi karyawan untuk lebih aktif mengajak masyarakat untuk menabung dan meminjam di BMT Masyarakat Madani.

9. Target apa sajakah yang di tetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, berikut penuturannya:

“Memperbanyak nasabah untuk menabung, memperkenalkan BMT Masyarakat Madani lebih baik lagi di masyarakat.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6623490
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hai : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan Fai UMSU
Di
Tempat

Muharram 1439 H
23 Oktober 2017 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ardi Suwito
Npm : 1401280011
Program Studi : Bisnis & Manajemen Syariah
Kredit Kumalatif : 3,70
Majukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembantu	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Motivasi Kerja dalam Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Masyarakat Madani SUMUT Kec. Percut Sei Tuan	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2	Analisis Penerapan Etika Bisnis dalam Konsep Islam pada Pasar Tradisional (studi kasus pasar brayan kota, medan dan sukaramai)			
3	Analisis Etika Pelayanan pada PT. BPRS PUDUARTA INSANI Tembung			

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]
(Ardi Suwito)

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC : 1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



Ummul, Citas of Perpetua
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400
Website : http://www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pada hari ini Kamis, Tanggal 11 Januari 2018 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Ardi Suwito
Npm : 1401280011
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Masyarakat Madani SUMUT Kec Percut

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Sesuaiakan judul dengan sampel penelitian
Bab I	- Perbaikan kutipan salah kepe - Perbaikan identifikasi masalah
Bab II	- Perbaikan first note - Perbaikan penulisan gambar kurang lengkap
Bab III	- Perbaikan tabel penelitian & sumber data
Lainnya	- Perbaikan Daftar pustaka
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 11 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua

Isra Hayati, S. Pd, M.Si

Sekretaris

Khairunnisa, MM

Pembimbing

(Drs. Satyo Edy, MA)

Pembahas

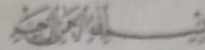
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)



Yahya, Center of Excellence
Web: www.umsumu.ac.id
Email: rektor@umsumu.ac.id

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, 20218 Telp. (061) 8622400
Website: <http://www.umsumu.ac.id> E-mail: rektor@umsumu.ac.id
Bank: Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI, 1945, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang diselenggarakan pada tanggal 11 Januari 2018 M menerangkan bahwa :

Nama : Ardi Suwito
Npm : 1401280011
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Masyarakat Madani SUMUT Kec Percut

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing

Medan, 11 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)

Sekretaria Program Studi

(Khairunnisa, MM)

Pembimbing

(Drs. Sarwa, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan
Wakil Dekan I

Zailani, S.PdI, MA



KOPERASI SYARIAH
BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT
(BMT MASDA)

Jl. Sidomulyo No. 96 Dusun XIII Desa Sei Rotan Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara Kode Pos: 20371



Percut Sei Tuan, 20 Februari 2018

Nomor : 133/BMT-Masda / II / 2018
Lamp : -
Hal : Balasan Izin Riset

Kepada Yth:
Bapak Dekan
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tertanggal 04 Desember 2017 Nomor: 37/IL3/UMSU-01//F/2018 Tentang Riset di Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumatera Utara (BMT MASDA SUMUT), yang bernama :

Nama : Ardi Suwito
Nim : 1401280011
Sem/Jurusan : VIII (Delapan)/Manajemen Bisnis Syariah

Maka dengan ini kami atas nama pengurus menerima mahasiswa yang namanya tertera di atas kami beri izin untuk melaksanakan Riset dan Pengambilan data pada BMT MASDA SUMUT.

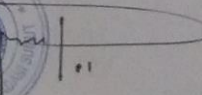
Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pengurus Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumut

Ketua




(Yusman)



KOPERASI SYARIAH
BMT MASYARAKAT MADANI SUMUT
(BMT MASDA)

Jl. Sidomulyo No. 96 Dusun XIII Desa Sei Rotan Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang
Sumatera Utara Kode Pos: 20371



Percut Sei Tuan, 15 Desember 2017

Nomor : 135/BMT-Masda / XII / 2017
Lamp : -
Hal : Balasan Izin observasi

Kepada Yth:
Bapak Dekan
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tertanggal 04 desember 2017 Nomor: 37/IL.3/UMSU-01.F/2017 Tentang Observasi di Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani Sumatera Utara (BMT MASDA SUMUT), yang bernama :

Nama : Ardi Suwito
NIM : 1401280011
Sem/Jurusan : VIII (delapan)/Manajemen Bisnis Syariah

Maka dengan ini kami atas nama pengurus menerima mahasiswa yang namanya tertera diatas kami beri izin untuk melaksanakan observasi dan Pengambilan Data pada BMT MASDA SUMUT. Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pengurus Koperasi Syariah BMT Masyarakat Madani
Sumatera Utara

Ketua

(Yusman)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Agadah, Qudus ul Terpenyang
Risa merizwib surti in agar dibubukin
nomor dan tanggalnya

Nomor : /II.3/UMSU-01//F/2017
Lamp : -
Hal : **Observasi**

15 R. Awal 1439 H
04 Desember 2017 M

Kepada Yth : Pimpinan BMT Masyarakat Madani
SUMUT Kecamatan Percut Sei Tuan
Di

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr.wb.

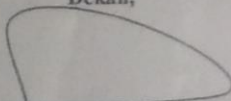
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Ardi Suwito
NPM : 1401280011
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Masyarakat Madani SUMUT Kecamatan Percut Sei Tuan

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dekan,


Dr. Muhammad Qurib, MA

CC. File



Unggul, Cerdas, Berprestasi
Bila mengawali surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 8622400 Fax. (061) 8623474, 86311003
Website: www.umsu.ac.id E-mail: rektor@umsu.ac.id

Nomor : 37 /11.3/UMSU-01/F/2017
Lamp :
Hal : Observasi

15 R. Awal 1439 H
04 Desember 2017 M

Kepada Yth : Pimpinan BMT Masyarakat Madani
SUMUT Kecamatan Percut Sei Tuan
Di

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : Ardi Suwito
NPM : 1401280011
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Dalam Islam Pada BMT Masyarakat Madani SUMUT Kecamatan Percut Sei Tuan

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Dekan,



Dr. Muhammad Qurib, MA

CC. File

Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : ARDI SUWITO
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 06 Desember 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA PAB 6 Helvetia
Alamat : Jl. Kawat V Tanjung Mulia No 266
No.Tlp/ Hp : 085261885401

Nama Orang Tua

Ayah : Hermanto
Ibu : Nur Cahaya
Alamat : Jl. Kawat V Tanjung Mulia No 266

Pendidikan

Tahun 2002-2008 : SD Swasta Bakti II, Medan
Tahun 2008-2011 : SMP Asuhan Jaya, Medan
Tahun 2011-2014 : SMA PAB 6 HELVETIA, Deli Serdang Tahun 2014-
2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Demikianlah daftar
riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan,

ARDI SUWITO