

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SYARIAH
MANDIRI KC MEDAN AKSARA**

SKRIPSI

*Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menyelesaikan Pendidikan Sarjana S-1
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

ZATAYU PUTRI SARIP
NPM. 1401270045



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

Peris 1
4/6/2018
7/13/2018
Acc

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 dipertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA : ZATAYU PUTRI SARIP
 NPM : 1401270045
 PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH
 JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK SYARIAH
 MANDIRI KC MEDAN AKSARA

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
 Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Dekan
 Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



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

NAMA MAHASISWA : Zatayu Putri Syarip

NPM : 1401270045

PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

HARI, TANGGAL : Rabu, 04 April 2018

WAKTU : 07.30 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Siti Mujiatun, SE, MM

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

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA



Ilani, S.PdI, MA



Unggul Prestasi & Capaian

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
 Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Maya Sari, Ak, M.Si

Nama Mahasiswa : ZATAYU PUTRI SARIP
 Npm : 1401270045
 Semester : VII
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
28-11-2017	1. Identifikasi Masalah 2. Rumusan Masalah 3. Tujuan Masalah.		
08-12-2017	1. kerangka Peningkatan 2. Metodologi Penelitian		
12/1/2018	Ace, seminar proposal		

Medan, Januari 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Proposal

Dr. Hj. Maya Sari, Ak, M.Si



Unggul Prestasi & Capaian

Bila menjawab surat ini agar disebutkan

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
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, MA
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Maya Sari, Ak, M.Si

Nama Mahasiswa : Zatayu Putri Sarip
NPM : 1401270045
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
1/3-2018	- Bimbingan Wawancara - Hasil Revisi		
5/3-2018	- Lengkapi Pembahasan		
	- Revisi Desain & Saran		
27/3-2018	Ace, sig Revisi		

Medan,

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Maya Sari, Ak, M.Si

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI KC MEDAN AKSARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Program Studi Perbankan Syariah*

Disusun Oleh:

ZATAYU PUTRI SARIP
NPM. 1401270045

Program Studi : Perbankan Syariah

Pembimbing

Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si

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

BERITA ACARA BIMBINGAN 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 : ZATAYU PUTRI SARIP
NPM : 1401270045
PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI KC MEDAN AKSARA

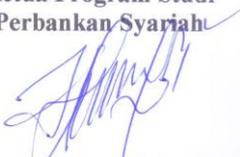
Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hj. Maya Sari, SE, Ak, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Selamat Pohan, S.Ag, MA

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Muhammad Qorib, MA

Medan, Maret 2018

Nomor : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Zaty Putri Sarip
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Di_
Medan

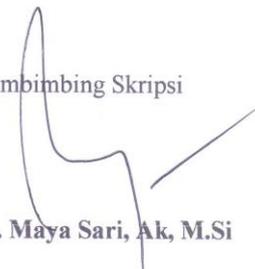
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n. Zaty Putri Sarip yang berjudul **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara**, Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam Perbankan Syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing Skripsi


Dr. Hj. Maya Sari, Ak, M.Si

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zatayu Putri Sarip

NPM : 1401270045

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti 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 tidak juga 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 sendiri.

Demikian surat pernyataan ini dibuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan Maret 2018

Hormat saya

Yang membuat pernyataan



Zatayu Putri Sarip

ABSTRAK

ZATAYU PUTRI SARIP, NPM: 1401270045, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC MEDAN AKSARA, STRATA SATU, PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH, FAKULTAS AGAMA ISLAM, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pegawai yang berproduksi dapat dikatakan produktif mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang singkat pada suatu perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilihat dari produktivitas adalah pendidikan, motivasi, keahlian dan keislaman.

Dalam penelitian ini akan diketahui faktor produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara, penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mana untuk mengumpulkan data dengan wawancara salah satu pegawai yang berkompeten dibidangnya (bagian umum).

Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan, motivasi, keahlian dan keislaman pendidikan sangat dipentingkan dalam semua perusahaan salah satunya Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara , motivasi, keahlian dan keislaman sangat diperlukan juga diperusahaan tersebut.

Kata kunci : produktivitas kerja , pendidikan , motivasi, keahlian dan keislaman

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum. Wr. Wb

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan anugrahnya penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penulisan proposal tepat pada waktunya dan hambatan. Tidak lupa juga shalawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang diharapkan safaatnya.

Proposal ini berjudul “ **Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara**” disusun sebagai salah satu syarat untuk bisa memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dan memberikan masukan sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk ayahanda dan ibunda tercinta dan seluruh keluarga yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan materil kepada penulis, dengan doa dan restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penuli, semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkat-Nya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP 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 Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Selamat Pohan, S.Ag., MA selaku ketua program studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, Ak M.Si selaku Dosen Pembimbing dengan penuh kesabaran dan kebaikannya membimbing penulis dalam penulisan hingga dapat menyelesaikan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan program studi Perbankan Syariah yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian proposal ini.
9. Seluruh staf pegawai biro Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam melengkapi bagian administrasi dalam penelitian dan penyelesaian tugas akhir perkuliahan ini.
10. Teman-teman seperjuangan penulis Muhammad Syahri, Ainul Arfah Tri Andini, Dhita Yolanda Putri Lubis, Widia Astuti, Rika Maharani, Melisa Sagala, Putri Andriani, Sutan Panusunan, Nurmi Kawasari dan Arnita Harahap.
11. Seluruh sahabat-sahabat penulis Khairunnisa Dalimuntho, Siska Handayani, Mella Aldama, dan Sri Wahyuni,

Semua pihak yang tidak penulis sebutkan satu persatu yang turut serta memberikan bantuan dan sumbangan pemikiran selama penulis mengikuti perkuliahan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamuallaikum Wr, Wb

Medan, Januari 2018
Penulis


Zetty Putri Sari
1401270045

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	2
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II LANDASAN KERJA.....	5
A. Produktivitas Kerja.....	5
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	6
2. Sistem Produktivitas Tenaga Kerja.....	6
3. Jenis Produktivitas.....	6
B. Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	7
1. Pendidikan.....	7
2. Keahlian/keterampilan.....	11
3. Motivasi.....	12
4. Keislaman.....	16
C. Cara Meningkatkan Produktivitas.....	18
D. Penelitian Terdahulu.....	20
E. Kerangka Konseptual.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31

B. Subyek dan Obyek Penelitian	32
C. Definisi Operasional	32
D. Sumber Data Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASA.....	37
A. Defenisi Operasional.....	37
1. Sejarah perusahaan.....	37
2. Visi-misi Perusahaan.....	39
3. Struktur Oranisasi.....	40
B. Hasil penelitian	52
1. Produktivitas kerja padaBSM.....	52
2. Pendidikan.....	53
3. Motivasi	55
4. Keahlian/keterampilan.....	55
5. Keislaman.....	55
C. Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel III.1. Waktu Kegiatan Penelitian.....	34
Tabel IV.1 Pendidikan	53
Tabel IV.2 jenis kelamin.....	54
Tabel IV.3 usia	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Hierarki Rasio-rasio Produktivitas	7
Gambar II.2. Kerangka Konseptual.....	30

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang kongkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan terpenting dalam perusahaan karena, apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu multivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik.

Dalam melaksanakan fungsi sumber daya manusia seharusnya ada perencanaan tenaga kerja atau sering juga disebut perencanaan sumber daya manusia atau manpower planning. Hal ini dilakukan, supaya jelas apa yang menjadi tujuan dari berbagai kegiatan sumber daya manusia tersebut dan kegiatan-kegiatan apa saja yang dilakukan, selama jangka waktu tertentu maupun untuk masa yang akan datang.¹

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Dengan mempelajari dan menerapkan sumber daya manajemen manusia diharapkan akan dapat direalisasikan production minded dan people minded. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia bertujuan agar setiap petugas dalam suatu organisasi dapat berkerja sama dengan teman sekerjanya untuk merealisasikan tujuan organisasi secara daya guna dan berhasil guna.²

¹ M Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Citapustaka, 2012), h25

² *Ibid*, h6

Kita ketahui pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi internal perusahaan itu sendiri antara lain peningatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit.

Motivasi dan kinerja karyawan adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen berasal dari kata *to meneje* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumberdaya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.³

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diuraikan beberapa masalah sebagai berikut;

Terjadinya penurunan produksi

³ Mesiono, *Manajemen Dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka, 2010) h.1

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dan indentifikasi penelitian ini, maka dapat ditentukan menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah keahlian/keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
4. Apakah kualitas keislaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja
2. Untuk mengetahui keahlian/keterampilan mempengaruhi produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui motivasi mempengaruhi produktivitas kerja
4. Untuk mengetahui kualitas keislaman mempengaruhi produktivitas kerja

E. Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan seperti di atas, tugas akhir ini diharapkan berguna bagi semua pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan.
 - b. Untuk melengkapi tugas akhir dalam Program Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 - a. Memperkenalkan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kepada masyarakat luar khususnya Program Studi Perbankan Syariah.
 - b. Sebagai tambahan referensi bacaan serta informasi khususnya bagi mahasiswa Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Perbankan Syariah.

3. Bagi Bank Syariah Mandiri (BSM) KC Medan Aksara

Sebagai masukan yang dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas, motivasi kerja pada perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output, keluaran*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input, masukan*). Pada umumnya, nisbah ini berupa suatu bilangan rata-rata yang mengungkapkan hasil bagi antara angka keluran total dan angka masukan total dari beberapa katagori barang/jasa, seperti biaya tenaga kerja dan bahan baku.

Pada dasarnya, setiap bentuk masukan bila dikuantifikasikan dapat digunakan sebagai faktor penyebut (pembagi) pada nisbah produktivitas. Atas dasar itulah orang dapat berbicara tentang produktivitas lahan, produktivitas modal, produktivitas tenaga kerja atau produktivitas dari berbagai subkatagori lain masing-masing faktor produksi.

2. Sistem Produktivitas Tenaga Kerja

Pada tingkatan perusahaan, di akui bahwa upaya manajemen sumber daya manusia menyangkut banyak sekali tugas dan kegiatan. Sebagian besar waktu tenaga tercurah pada urusan-urusan hubungan industri untuk berbagai macam hal yang acap kali tidak berkaitan dengan produktivitas. Kegiatan-kegiatan itu memang penting, tetapi pada akhirnya terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan akan ditanyakan apakah para pekerja sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain apakah sumber manusia telah dimanfaatkan secara optimum.

Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi menyenangkan, penuh tenggang rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya

manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja, baik secara aktual maupun potensial.

Usaha ini menuntut keterlibatan seluruh perusahaan, dimana setiap orang dapat merasakan pentingnya produktivitas yang meningkat, lalu berperan serta. Jadi, dari pihak karyawan harus nampak bagi mereka, peningkatan produktivitas bukan sekedar alat kosmetik, hanya di gembarkan-gemborkan saja tetapi tidak didukung oleh tindakan. Keterlibatan dalam meningkatkan produktivitas menurut beberapa program tindakan yang nyata, disamping komunikasi dan propaganda.⁴

3. Jenis Produktivitas

Pengukuran produktivitas dibedakan menjadi empat jenis lingkup, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengukuran produktivitas tingkat makro, yaitu secara nasional dan regional
- b. Pengukuran produktivitas secara sektoral, yaitu sektol industri, pertanian, jasa, dan sector-sektor lainnya
- c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan
- d. Pengukuran produktivitas tingkat individu atau unit tertentu

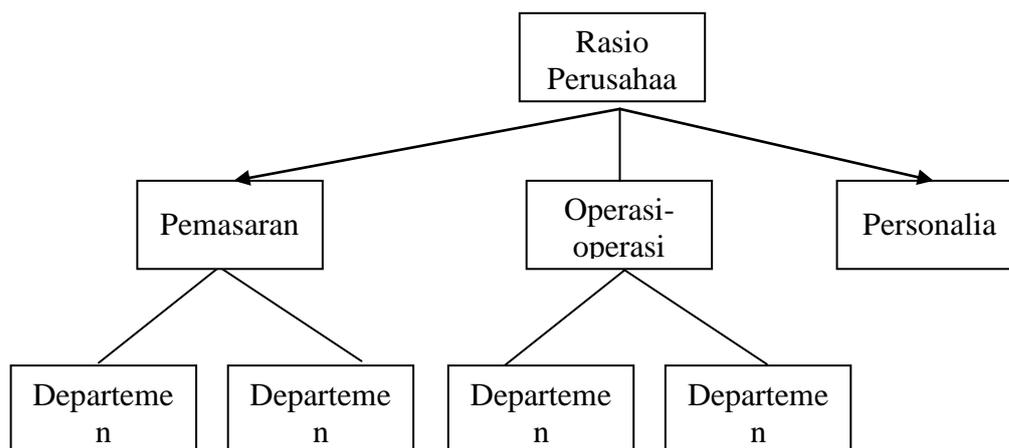
Metode pengukuran dapat dilaksanakan dengan 2 cara, yaitu dengan cara produktivitas total dan produktivitas persial. Produktivitas total dinyatakan dengan perbandingan antara ouput dan seluruh input atau sumber daya yang digunakan seperti, tenaga kerja, modal, mesin, bahan baku, dan energy sedangkan produktifitas persial adalah pengukuran produktivitas untuk setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi

Dalam pengukuran produktivitas dalam tingkat yang lebih rendah dalam perusahaan terdapat tiga prinsip, yaitu sebagai berikut

1. Para manajer bagian harus diminta untuk mengembangkan ukuran-ukurannya sendiri

⁴ Drs. M. Nur Nasution, M.Sc., A.P.U. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu* (Total Quality Management) h.284

2. Rasio-rasio produktivitas harus dikaitkan dengan semua tanggung jawab pekerjaan, yang menyajikan suatu ukuran yang sesuai dengan pekerjaan total.
3. Semua pengukuran produktivitas hendaknya dihubungkan dalam suatu pola hierarki.



Gambar II.1 hierarki rasio-rasio produktivitas

B. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

1. Pendidikan

Menurut Ranu Pandojo dan Husnan (1986) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.

Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan soetopo (1982:11) menyebutkan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelekt) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta

didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Adapun tiga (3) tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan dasar.

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

b) Pendidikan menengah.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

c) Pendidikan tinggi.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, *magister*, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan sistem terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan atau seni tertentu. Politeknik menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau vokasi dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Institut menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Universitas menyelenggarakan pendidikan akademik dan atau pendidikan vokasi dalam

sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

a. Indikator Tingkat Pendidikan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sistem Pendidikan Nasional dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

- a. Pendidikan persekolahan/formal (Pasal 14) jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan luar sekolah:
 - 1) Pasal 26 ayat 2 yang berbunyi Penduduk ialah warga negara Indonesia dan orang asing yang tempat tinggal di Indonesia.
 - 2) Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.
 - 3) Pasal 27 ayat 1 yang berbunyi Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
 - 4) Kegiatan pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Sedangkan pendidikan formal menurut Ahmadi dan Ubbiyati (2001:15) adalah pendidikan formal adalah pendidikan yang berlangsung teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (1995:63) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa di luar sistem persekolahan melalui pengaruh yang

sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media.

b. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undangundang RI. No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS adalah bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Wuradji, seperti dikutip oleh Wahyuningtyas (1995:19) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

- a. Memindahkan nilai-nilai budaya
- b. Nilai-nilai pengajaran
- c. Peningkatan mobilitas sosial
- d. Fungsi sertifikasi
- e. Job training
- f. Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial. Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk manusia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan diri dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya. Untuk dapat berfungsi demikian, manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi dan dapat mandiri melalui pendidikan. Produktivitas kerja memerlukan pengetahuan dan ketrampilan dan penguasaan teknologi,

sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan mudah tercapai.⁵

2. Keterampilan atau keahlian

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983:124) dalam Sulastri(2005:65) mendefinisikan kompetensi sebagai ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat ketrampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Sedangkan Trotter (1986:25) dalam Saifudin (2004:20) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Gibson, et al (2001: 54), mengatakan bahwa keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan prestasi individu. Keterampilan dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai berikut "sebagai variabel individu, kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep keterampilan. Keterampilan dalam hal ini merupakan sifat (bawaan dari lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Keterampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas".⁶

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan

⁵ Fajar. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008

⁶ Agusti Handayani. Pengaruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan terhadap kinerja auditor kota metro, Universitas Bandar Lampung, 2006

ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup technical, skill, human skill, conceptual skill, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.⁷

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh 3 faktor, (1) motivasi (motivation), yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (ability) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; (3) lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.⁸ Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi. Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut sagir (1985:97-99) meliputi hal-hal berikut:

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorong mencapai sasaran. David Mc Cleland menyatakan bahwa tingkat *needs of Achievement* yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*)

⁷ Eka suryaningsih wardani. Pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pembangkitan Jawa Bali unit pembangkitan Muara Tawar, Universitas Gunadarma, 2009

⁸ Erni Trisnawati Sule kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group), h235

2. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan(recognition) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini Total Quality Control (TQC) atau peningkatan mutu terpadu (PMT) yang bermula dari negara jepang (*Japanes Management Style*) berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat tau lebih bergairah.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus

yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu. Tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi.⁹

1. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (1985:128), menguraikan bahwa keseluruhan proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (Cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak kecil terhadap prestasi individu (Mangkunegaran :2006). Sistem balas jasa atau imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi prestasi seseorang jika dikelola secara efektif. Upah harus dikaitkan dengan peningkatan produktivitas sehingga mengapa upah tersebut diberikan, dan upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang-orang lain dalam kelompok kerja.¹⁰

2. Hubungan motivasi dengan kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas

⁹ Dr. H.B. Siswanto, M.Si, Pengantar Manajemen(Jakarta PT Bumi Aksara),h122,124

¹⁰ Desi rahmawati,pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR pajar tuliang tunglungagung,universitastulungagung,2013

dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal¹¹.

Menurut Hasibuan (2007 : 219), Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata “movere” dalam bahasa latin yang berarti “bergerak” atau “menggerakkan”. Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis dalam Risanti (2012 : 11), yaitu:

1. Kebutuhan untuk Mewujudkan Diri (Self Actualization Needs) Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting, dan ada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai.
2. Kebutuhan akan Harga Diri atau Martabat (Esteem Needs) Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan.
3. Kebutuhan Sosial (Social Needs) Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1, 2014: 41-5044 yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.
4. Kebutuhan akan Rasa Aman (Security Needs) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup

¹¹ Ranga mahardika, jamur hamid, ika ruhadi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, universitas brawijaya malang, 2005

yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

5. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya.¹²

4. Kualitas Keislaman

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja ini. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja.

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

¹² Maulana septihada, pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM kota samarinda tahun 2012, universitas administrasi bisnis, 2014

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ
 خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ ، وَفِي كُلِّ
 خَيْرٍ ، إِحْرَاصٌ عَلَيَّ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا
 تَعْجِزْ ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ : لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ
 كَانَ كَذَا وَكَذَا ، وَلَكِنْ قُلْ : قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ ،
 فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Nabi SAW bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu adalah perbuatan syaitan. (HR. Muslim)

Hadis diatas mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara:

a. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan, baik didunia maupun diakhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

b. Menggali Kemampuan (Ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena, jika sudah memiliki kekuatan tersebut, maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan akan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Baik prestasi dalam kehidupan keluarga, maupun dalam hal pekerjaan. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

c. Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa pelaksanaannya (Nurdiana, 2008). Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim, sebab dengan bekerja setiap muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Karena manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia di atas dunia.¹³

C. Cara Meningkatkan Produktivitas

Pada dasarnya produktivitas merupakan konsep rasio *output* terhadap *input*, sehingga meningkatkan produktivitas, berarti membuat nilai rasio *output* terhadap *input* menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio *output* terhadap *input* yang merupakan indeks produktivitas dapat dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu output pada tingkat input yang konstan, mengurangi penggunaan input atau kombinasi keduanya. Menurut Ross (1994:1991), paling sedikit terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya dalam menghasilkan *output* dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah lebih sedikit. Jadi, peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti *output* yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas melalui mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan *output* dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan *input* dalam kuantitas yang lebih kecil. Berarti *output* meningkatkan lebih banyak, sedangkan *input* meningkatkan lebih sedikit. Dalam pendekatan peningkatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan suatu investasi atau tambahan biaya yang dikeluarkan akan

9 Muhammad Ghozali, analisis konsep produktivitas kerja konvensional dalam pandangan islam, institut negeri islami ponogoro, 2017

menghasilkan lebih banyak *output* dari investasi itu sehingga angka rasio *output* terhadap *input* akan meningkat. Peningkatan penggunaan capital dan teknologi, desain ulang sistem produksi, meningkatkan aktivitas latihan karyawan, desain dan pengembangan organisasi merupakan aktivitas-aktivitas nyata dalam mengelola pertumbuhan. Penerapan jurus ini akan sangat efektif, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang berada pada kondisi dimana tingkat produksi dan penjualan sedang meningkat.

3. Bekerja Lebih Tangkas

Anda tidak perlu menyuruh orang untuk bekerja lebih keras tetapi suruhlah mereka bekerja dengan tangkas. Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan menggunakan *input* yang sama, kita meningkatkan *output*. Jadi, produksi meningkat, tetapi *input* tetap dalam jumlahnya, sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit *output* yang rendah. Meningkatkan arus perputaran inventori dan memperbaiki desain produk merupakan aktivitas nyata dari jurus bekerja lebih tangkas.

4. Mengurangi aktivitas

Dalam situasi perekonomian yang sulit, seperti resesi ekonomi, tingkat inflasi tinggi, penerapan jurus ini akan sangat efektif. Jurus ini mengajarkan pada kita untuk mengurangi produksi serta menghilangkan atau membuang asset yang tidak produktif. Jadi, kita meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengurangan sedikit *output* dan mengurangi banyak *input* yang tidak perlu.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah kita meningkatkan *output* tetapi dengan mengurangi penggunaan *input* caranya adalah dengan menggunakan bekerja lebih efektif sehingga kita akan memperoleh *output* yang lebih banyak dengan menggunakan *input* yang lebih sedikit¹⁴.

¹⁴ Drs. M. Nur Nasution, M.Sc., A.P.U. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* h.288

D. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya duplikasi penelitian terhadap objek yang sama serta yang telah ada, penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja bukan untuk yang pertama kali, sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, diantara penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
1. Jati Setiati	Analisis faktor-faktor produktivitas kerja pada pegawai perpustakaan ITS	<p>1. Dari hasil analisis fakto-faktor produktivitas kerja yang dilakukan terhadap pegawai perpustakaan di institute teknologi sepuluh November ,maka diperoleh hasil rata-rata dalam faktor kemampuan diperoleh hasil sebesar 3,99dimana dalam hal ini termasuk kepada kategori tinggi (3,14-4,20).</p> <p>2. Apabila dilihat dari hasil rata-rata pada faktor-faktor produktivitas kerja, maka dapat dikatakan ketujuh faktor tersebut berkategori tinggi (3,41-4,20). Dari hasil rata-rata diatas makan dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada pegawai perpustakaan instistut teknologi sepuluh November dapat tiktatan tinggi (3,41-4,20) yaitu sebesar 4,07</p>
2. Putu dea febijyantini,	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	1. Ada pengaruh positrif yang signifikan dari keterampilan,

Wayan suendra, Gede putu agus jana susila	kerja pada UD Wahyu ARTHA di desa menyali kabupaten buleleng pada tahun 2013	<p>pengetahuan, sikap, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada UD Wahyu Artha di desa Menyali Kabupaten Buleleng</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif yang signifikan dari keterampilan terhadap produktivitas kerja pada UD Wahyu Artha di desa Menyali Kabupaten Buleleng</p>
3. Wahyu priyanto	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian distribusi perusahaan daerah air minum kabupaten banyuwangi)	<p>1. Metode dalam penelitian ini mampu menjelaskan permasalahan penelitian dan sekaligus menjawab penelitian tujuan penelitian bahwa variable gaji, pelatihan insentif dan usia berpengaruh secara simultan dalam produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten banyuwangi</p> <p>2. Variable gaji, pelatihan, insentif dan usia memberikan proposal sumbangan yang cukup besar dalam menjelaskan hubungan dengan variable terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan</p>
4. Nasron tri bodro astute	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT Mazuvi Indo)	1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami

		<p>peningkatan</p> <p>2. Hubungan antara atasan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitasv kerja, hal ini dapat diartikan hubungan antara natasan lebih ditingkatkan maka produktifitas kerja akan meningkat.</p>
5. Ari rahmadi pratama dan Dwi retno andriani	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas teh di PTPN XII kebun wonosari	<p>1. Karakteristik umum tenaga kerja bagian pemetik teh yang ada di PTPN memiliki tingkat produktivitas per individu tenaga kerja yang tergolong rendah dengan 30 responden dari 59 responden dengan nilai produktivitas kurang dari 45 kg/HKE</p> <p>2. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 94,5%</p>
6. Ibriati kartika alimudin	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Telkom indonesia, tbk cabang Makassar	<p>1. Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan.</p> <p>2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan.</p>

		<p>Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain. 4. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal. 5. Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan/sedangkan motivasi
7. Ridwan Purnama	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. EPSILON BANDUNG	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. 2. Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan sudah baik.

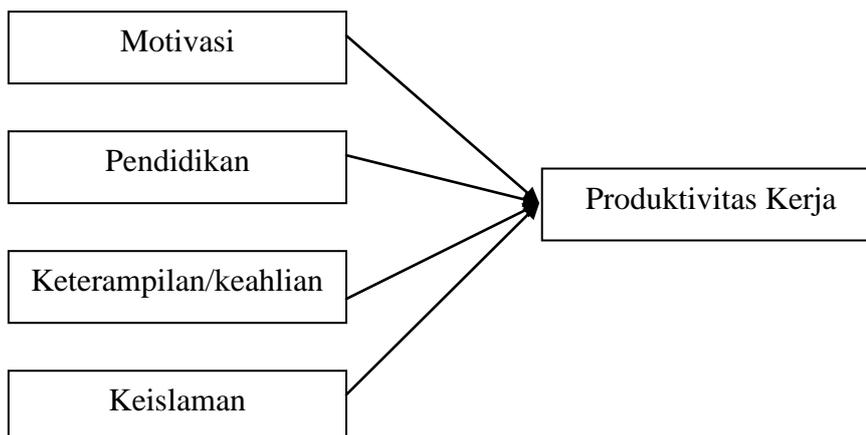
		Namun terdapat indikator yang yang harus dapat lebih diperhatikan karena mendapat skor yang paling rendah yaitu indikator sikap kerja dan hasil kerja
8. Suroyo	Kedisiplinan yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
9. Danang agil wicaksono	Peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui kepemimpinan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pada PT DANATRANS SERVICE LOGISTICS SEMARANG	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika kepemimpinan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun. 2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans

		<p>Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.</p> <p>3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat. Demikian juga sebaliknya apabila motivasi menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.</p> <p>4. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh kesimpulan bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.</p>
--	--	---

		Demikian juga sebaliknya apabila kompensasi menurun maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan
10. Padli pangunpia	Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di bank prisma dana manado	<p>1. Ada hubungan signifikan antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana.hal ini ditunjukkan melalui "uji t" dimana nilai "tuji" = 6,67 jauh lebih besar dari nilai "ttabel" = 1,68 pada taraf signifikansi 5%, kemudian lebih diperjelas lagi dengan nilai "ruji" = 0,64 dikonsultasikan pada tabelo Guillford menunjukkan hubungan yang " cukup berarti"., hubungan-hubungan tersebut dipengaruhi oleh iklim komunikasi organisasi dimana adanya kepercayaan, karyawan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan bersama, adanya kejujuran serta keterbukaam terhadap komunikasi kebawah dan selalu mendengarkan komunikasi dari pimpinan serta adanya komitmen dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan lebih meningkat.</p> <p>2. Berdasarkan hasil koefisien determinasi atau daya penentu, maka :Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di</p>

		<p>Bank Prisma Dana adalah 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p> <p>3. Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana:</p> <p>4. terdapat hubungan yang fungsional dan linear dan berarti (bermakna) diantara kedua variabel yaitu Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana.</p>
--	--	---

E. Kerangka konseptual



Gambar II.2
Kerangka Konseptual

Penjelasan dari kerangka berfikir diatas adalah:

Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara memiliki produktivitas kerja. untuk meningkatkan motivasi, pendidikan sikap dan etika dan produksi dalam suatu perusahaan dan memiliki faktor-faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengaruh peningkatan produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metodologi merupakan cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknis atau alat tertentu. Sutrisno Hadi seorang tokoh bidang penelitian memberikan pengertian metodologi sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.¹⁵

Pengertian metodologi penelitian menurut Sugiyono, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa metodologi penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah dalam memecahkan masalah dengan cara sistematis yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.¹⁶

Jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengolah dan memanfaatkan data-data yang diperoleh berdasarkan dilapangan, sehingga dapat memberikan jawaban mengenai gambaran yang diteliti yaitu kekuatan dan kelemahan perusahaan (lingkungan internal) serta ancaman dan peluang perusahaan (lingkungan eksternal) dan strategi bersaing yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan pangsa pasar.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menemukan kebenaran dalam wilayah-wilayah konsep mutu.¹⁷ Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan.

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah suatu kesatuan (unit) orang atau peristiwa maupun daerah yang diteliti secara mendalam untuk mendapatkan gambaran secara lengkap. Adapun yang

¹⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Jogyakarta: Andy Offset, 1997), hal 4

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h,12

¹⁷ Tim Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, *Pedoman Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, cet ke-1 (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta, 2009), hal 57.

menjadi subyek dalam penelitian ini adalah pimpinan atau karyawan yang berkompeten pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara.

Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah permasalahan yang fokus dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada bank syariah mandiri KC Medan Aksara.

C. Defenisi Operasional

1. Produktivitas kerja

Adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

2. Faktor-faktor produktivitas kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan atau penelitian untuk masa datang.
- 2) Keterampilan/keahlian Gibson, et al(2001: 54), mengatakan bahwa keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan prestasi individu. Keterampilan dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai berikut "sebagai variabel individu, kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep keterampilan. Keterampilan dalam hal ini merupakan sifat (bawaan dari lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Sedangkan keahlian adalah sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah

satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

- 3) Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya kinerja terbaik menurut Griffin (2000) ditentukan oleh 3 faktor, (1) motivasi (motivation), yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; (2) kemampuan (ability) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; (3) lingkungan pekerjaan (the work environment) yaitu sumberdaya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- 4) Keislaman adalah Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja ini. Dalam suatu ungkapan dikatakan juga: Tangan di atas lebih baik dari pada tangan di bawah, Memikul kayu lebih mulia dari pada mengemis, Mukmin yang kuat lebih baik dari pada mukslim yang lemah. Allah menyukai mukmin yang kuat bekerja. Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Tabel I.4
Waktu Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Bulan/Minggu																			
	Nop'17				Des'17				Jan'18				Feb'18				Mar'18			
	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												■								
Pengambilan proposal													■	■	■					
Bimbingan skripsi																■	■	■	■	
Siding skripsi																				■

D. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang penulis gunakan yaitu sumber data primer dan data sekunder.

- 1) Data Primer yaitu data mentah yang diambil dan diperoleh langsung dari sumber pertama.¹⁸ Sumber data primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh wawancara langsung dengan manajer dan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara.
- 2) Data Sekunder yaitu suatu data yang diambil secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya diambil dari dokumen-dokumen, laporan, karya tulis orang lain, Koran, majalah, buku-buku atau seseorang mendapat informasi dari orang lain.¹⁹

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan keperluan dalam penulisan ini, pengumpulan data akan dilakukan dengan cara dokumentasi dan wawancara.

¹⁸ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013, hal 66

¹⁹ Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian* (Jakarta: STIA-LAN Press, 1999), hal 86

1) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengumpulan dokumen-dokumen atau arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas. Teknik dokumentasi data pada penelitian ini adalah dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara.

2) Wawancara

Metode wawancara adalah bentuk dokumentasi langsung antara peneliti dengan responden. Dalam penelitian ini penulis akan mewawancarai manajer operasional Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara guna mendapatkan informasi yang menjadi bahan acuan dalam penelitian ini yaitu tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik yaitu suatu metode penelitian dengan mengumpulkan data-data yang tertuju pada masa sekarang, disusun, dijelaskan, dianalisis dan diinterpretasikan kemudian disimpulkan.²⁰

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui potret Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara dan mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

²⁰ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1993), hal 30

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Definisi Operasional

1. Sejarah Perusahaan

PT. Bank Syariah Mandiri pada awal berdirinya bernama PT. Bank Susila Bakti (BSB). Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1997 yang menimbulkan berbagai dampak *negativ* yang sangat kuat terhadap semua jenis kehidupan, termasuk industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank konvensional. Industri ini mengalami krisis yang sangat luar biasa. Akhirnya, pemerintah mengambil langkah dengan merestrukturisasi dan merekapitulasi sebagai bank-bank yang ada di Indonesia.

Salah satu bank konvensional yang juga terkena dampak krisis ini adalah PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT Bank Dagang Negara (BDN) dan PT. Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis, BSB melakukan merger dengan beberapa bank lain dan mengundang investor asing. Di saat yang sama pemerintah juga melakukan merger (penggabungan) empat bank yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya Bank Exim dan Bapindo. Penggabungan ini melahirkan sebuah bank bernama PT. Bank Mandiri (persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Merger ini juga menetapkan dan menempatkan PT. Bank Mandiri sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai respon dari keputusan merger, bank mandiri berkonsolidasi dan membentuk tim pengembangan perbankan syariah dengan tujuan mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan bank mandiri. Selain itu, juga sebagai tindak lanjut diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 yang memberikan peluang kepada

bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Tim mengembangkan ini menganggap bahwa diberlakukannya UU tersebut adalah momentum yang pas untuk mengonvensi menjadi bank yang berjalan berdasarkan prinsip syariah yang dikenal dengan nam PT. Bank Syariah Mandiri (BSM).

Konvensi PT. Bank Mandiri menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia berdasarkan SK Gubernur BI No. 1/24/KEP. BI/1999, 25 Oktober 1999. Bank Indonesia menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri melalui SK Deputy Gubernur Senior BI No. 1/1/KEP. DSG/1999.setelah pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, Bank Syariah Mandiri mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 1420 H atau 1 November 1999.

PT.bank Syariah Mandiri (BSM) memperoleh predikat sebagai bank syariah terbaik dari majalah info bank bahkan peringkat yang diraih mengalami peningkatan dan menjadi leader dari perbankan syariah lainnya. PT.bank syariah mandiri ini hadir untuk bersama-sama membangun Indonesia menuju lebih baik lagi. Dengan banyaknya masyarakat yang berminat menggunakan jasa bank syariah mandiri baik itu kantor cabang dan kantor kas untuk memenuhi permintaan masyarakat Indonesia dalam pengguna jasa bank syariah mandiri. Salah satunya didirikan bank syariah mandiri kantor cabang medan aksara yang beralokasi di Jl. Letda Sujono No.110, Kel. Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli serdang, Sumareta Utara.

2. Visi Misi Perusahaan

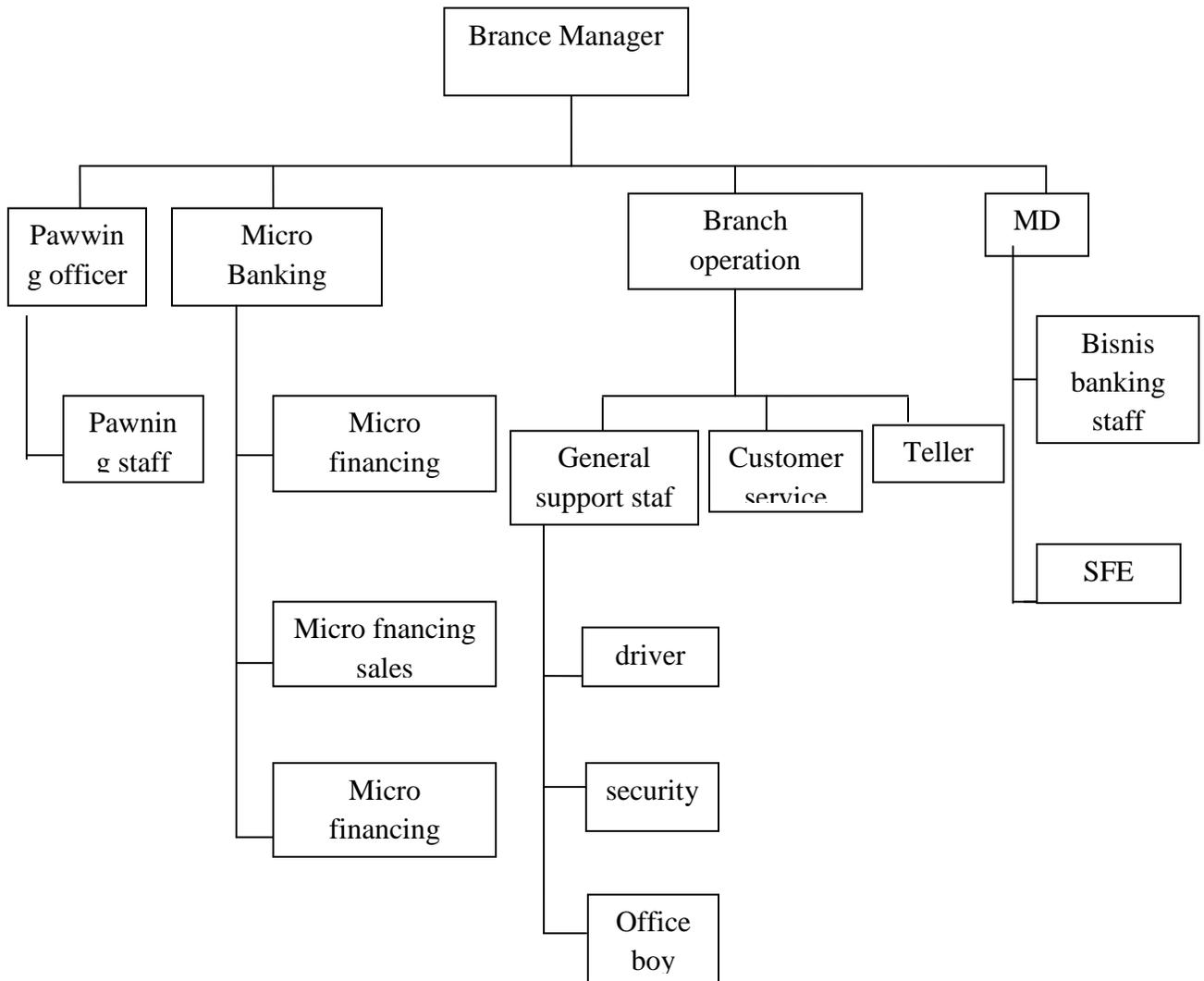
VISI :

Menjadikan bank syariah terdepan dan modern

MISI :

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industry yang berkesinambungan
2. Meningkatkan kualitas produn dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah
3. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
4. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal
5. Mengembangka manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
6. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 struktur organisasi

Deskripsi Tugas

1. *Branch manager*

Memimpin, mengelola, mengembangkan, mengawasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan segmen bisnis dan operasional bank di branch office serta bertanggung jawab atas pencapaian kinerja seluruh unit bisnis yang berada dibawah supervisi cabangnya

Tanggung jawab utama:

1. Memastikan tercapainya target segmen bisnis pembiayaan (mikro, bb, consumer) pendanaan, fbi dan laba bersih yang ada dilokasi yang berada dalam koordinasinya
2. Menggi potensi bisnis yang ada dilokasi yang berada dalam keordinasinya untuk meningkatkan portopolio pembiayaan, penghimpunan dana pihak ketiga, perbikan kualitas aktiva produktif, meningkatkan pendapatan non operasional
3. Memastikan standart pelayanan nasabah berjalan sesuai dengan ketentuan
4. Memastikan segala aktivitas operasional memenuhi ketentuan prudensilitas
5. Menindaklanjuti setiap temuan audit

2. *Branche operation manager*

Memastikan aktivitas operasional brance office terkelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan target operasional tercapai sesuai ketepatan head office

Tanggung jawab utama:

1. Memastikan terkendalinya biaya operasional brance office dengan efisien dan efektif

2. Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan
3. Memastikan terlaksananya layanan nasabah yang optimal sesuai standart layanan branch office
4. Memastikan ketersediaannya likuiditas yang memadai
5. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumen dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
6. Memastikan pemenuhan kewajiban pelaporan sesuai dengan peraturan yang berlaku
7. Memastikan kebenaran dan kewajaran pencatatan laporan keuangan
8. Mengelola sarana dan prasarana branch office
9. Memastikan implementasi KYC dengan baik dan sempurna
10. Memastikan implementasi peraturan perusahaan dan ketentuan internal perusahaan bidang ketenaga kerjaan kepada seluruh pegawai branch office

3. General support staff

Memastikan penyediaan kebutuhan dana keamanan saran dan prasarana kantor untuk mendukung kegiatan operasional dan bisnis di sub branch office

Tanggung jawab:

1. Menyusun laporan atas realisasi biaya-biaya yang berhubungan dengan personalia maupun fasilitas kantor
2. Mengelola dan membuat laporan penggunaan kas kecil harian sesuai dengan wewenang yang berlaku

3. Mengelola pengadaan, pendistribusian serta pemeliharaan sarana serta prasarana kantor
4. Melaksanakan dan mengadministrasikan penutupan asuransi seluruh aset milik bank
5. Bertindak sebagai level pertama untuk mengatasi permasalahan penggunaan teknologi informasi diwilayah cabang terkait
6. Memastikan pelaksanaan backup data secara berkala
7. Melakukan dual custoday penyimpanan agunan bersama organ pawning
8. Melakukan penyusutan atas nilai buku investaris kantor serta aktivita tetap milik kantor lainnya
9. Melakukan pengurusan perizinan yang dikelolah oleh cabang

4. *Customer Service*

Melaksanakan kegiatan operasional dan pelayanan nasabah sesuai dengan ketentuan bank dan standar pelayanan.

Tanggung jawab utama :

1. Memberikan informasi produk dan jasa BSM kepada nasabah
2. Memproses permohonan pembukaan dan penutupan rekening tabungan, giro dan deposito
3. Memblokir kartu ATM nasabah sesuai permintaan nasabah
4. Melayani permintaan buku Cek/Bilyet Giro, Surat referensi bank/surat keterangan bank dan sebagainya
5. Mendistribusikan salinan rekening koran kepada nasabah
6. Menginput data customer dan loan facility yang lengkap kepada nasabah

7. Memelihara persediaan kartu ATM sesuai kebutuhan
8. Menyampaikan dokumen berharga bank dan kartu ATM kepada nasabah
9. Membuat laporan pembukaan dan penutupan rekening, keluhan nasabah serta stock opname kartu ATM
10. Memproses transaksi pengiriman dan pembayaran melalui western union
11. Memastikan tersedianya media promosi produk dan jasa BSM dicabang

5. *Teller*

Melayani kegiatan penyetoran dan penarikan uang tunai (rupiah dan valuta asing), pengambilan/penyetoran non tunai dan surat-surat berharga dan kegiatan kas lainnya serta terselenggaranya layanan di bagian kas secara benar, cepat dan sesuai dengan standart pelayanan

Tanggung jawab :

1. Melakukan transaksi tunai dan non tunai sesuai dengan ketentuan SOP
2. Mengelola saldo kas teller sesuai limit yang ditentukan
3. Mengelola uang yang tidak layak edar /uang palsu
4. Menjaga keamanan dan kerahasiaan kartu specimen tanda tangan
5. Melakukan cash count dimesin ATM BSM
6. Menyediakan laporan transaksi harian

6 *Pawning Officer*

Mencapai tingat serta volume aktifitas pemasaran dan pelayanan gadai yang efektif

Dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara prudent

Tanggung jawab:

1. Memastikan pencapaian target bisnis gadai emas BSM yang telah ditetapkan meliputi pembiayaan gadai dan fee based income gadai baik kuantitatif maupun kualitatif
2. Memastikan akurasi penaksiran barang jaminan
3. Mengidentifikasi dan memitigasi fraud dan potensi resiko lainnya (pemalsuan emas dan lain-lain) yang dapat merugikan bank
4. Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan prudenialitas seluruh aktifitas gadai
5. Memastikan pelaksanaan standar layanan nasabah gadai
6. Memastikan ketepatan waktu dan akurasi pelaporan gadai
7. Memastikan kelengkapan, kerapian, dan keamanan dokumentasi sesuai ketentuan yang berlaku
8. Memastikan tindak lanjut hasil audit intern/ekstern
9. Memastikan tindak lanjut persetujuan atau penolakan pembiayaan gadai yang diajukan diatas limit officer gadai
10. Menyelesaikan kesulitan pembiayaan gadai bermasalah
11. Meningkatkan hubungan bisnis antara bank dengan nasabah dan upaya promosi lainnya sesuai dengan nasabah dan upaya promosi lainnya sesuai dengan target yang ditetapkan

7. Pawning Staffa

Mencapai tingkat serta volume aktifitas pemasaran, operasional, dan layanan gadai yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan secara prudent

Tanggung jawab utama :

1. Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai
2. Memastikan kualitas (kadar) barang jaminan yang dijminkan.
3. Menindak lanjuti persetujuan atau permohonan pembiayaan gadai hingga limit officer gadai.
4. Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai.
5. Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai kelolaan.
6. Memenuhi seluruh standar layanan gadai.

8. *Micro Banking Manager*

Memimpin,mengelola, mengawasi/mengendalikan, mengembangkan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi warung mikro secara efektif dan efesien untuk merealisasikan target bisnis warung mikro yang telah ditetapkan

Tanggung jawab utama:

1. Memastikan tercapainya target bisnis warung mikro yang telah ditetapkan.
2. Memastikan kepatuhan, tingkat kesehatan dan rudentialitas seluruh aktivitas warung mikro.
3. Memastikan pengendalian dan pembinaan warung mikro
4. Memastikan teraksananya standart layanan nasabah diwarung mikro

5. Memastikan pelaporan (intern dan ekstern) dilakukan secara akurat dan tepat waktu
6. Memastikan kelengkapan kerapihan, dan keamanan dan dokumentasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
7. Memastikan tindak lanjut hasil audit intern/ekstern

9. *Mikro financing sales*

Melakukan upaya marketing dan penjualan produk-produk warung-warung mikro dalam rangka merealisasikan target bisnis yang didistribusikan oleh mikro banking manager

Tanggung jawab utama:

1. Meokimalkan upaya pemasaran dan penjualan produk warung mikro kepada calon nasabah mikro
2. Memastikan adanya pengajuan BI Checking untuk verifikasi propil calon nasabah
3. Memastikan adanya filtering scoring terhadap data dan informasi yang diperoleh dari nasabah
4. Memastikan adanya surat penegasan persetujuan pembiayaan mikro (SP3M) untuk persetujuan permohonan pembiayaan kepada nasabah
5. Memastikan adanya surat peringatan kepada nasabah yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran

10. *Draiver*

Menjamin kebersihan,kenyamanan,keamanan kendaraan dinas / kendaraan operasional termasuk menjamin keamanan kendaraan dan penumpang selama perjalanan.

Tanggung jawab utama:

1. Menjamin kendaraan dinas/kendaraan operasional siap pakai dengan memeriksa perlengkapan kendaraan,oli,air radiator,ban,kunci-kunci,dan hal lain terkait hal tersebut
2. Memelihara dan merawat kendaraan agar tetap bersi,berfungsi,dan siap pakai
3. Mengantar/menjemput pegawai yang dinas diluar dengan hal tersebut
4. Melapor kerusakan kendaraan kepada atasan
5. Mengajukan service kendaraan kepada atasan secara berkala.
6. Memeriksa dan memelihara surat-surat kendaraan
7. Menjamin keselamatan dirinya dan penumpang dalam mobil yang dikendarainya sesuai dengan peraturan lalu lintas .
8. Menyimpan kendaraan dengan tertip dan menyerahkan kunci kesecruty

11. Security

Menjamin keamanan aset kantor, menjaga ketertiban dan melaksanakan aktivitas setandar layanan dilingkungan kerja

Tnggung jawab utama:

1. Menjaga keamana dan ketertiban dilingkungan kerjanya.

2. Memelihara seluruh perlengkapan dan peralatan security dibawah tanggung jawabnya
3. Melaksanakan seluruh perlengkapan pengamanan dan pelayanan terbaik kepada nasabah sesuai dengan standar layanan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
4. Melaksanakan tugas pengawasan uang/barang berharga/dokumen penting
5. Melaksanakan ketertiban dan kerapian antrian nasabah di banking hall
6. Melaksanakan ketertiban parkir kendaraan dilinungan gedung kantor
7. Menjaga kerapian,kebersihan,dan kenyamanan diruang atm
8. Menjaga kerapian dan kelenapan didalam banking hall (aplikasi,brosur,dan lain-lain)

12. Micro Financing Analisis

Melakukan verifikasi terhadap lokasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan untuk pembiayaan segmen micro sesuai dengan kelolaannya.

Tanggung jawab utama:

1. Melakukan kunjungan kelokasi usaha nasabah untuk memastikan kelayakan usaha penghasilan dengan melengkapi form verifikasi kelayakan usaha.
2. Melakukan verifikasi hasil input yang dilakukan oleh marketing pada aplikasi scoring POS.
3. Memastikan proses penilaian agunan sesuai ketentuan yang berlaku dengan melengkapi form penilaian agunan.
4. Menyampaikan laporan bulana:

- a. Acceptance dan disbursement rate
- b. Total aplikasi masuk
- c. Laporan pencatatan SLA (dimulai sejak input sampai pencairan)

13. Micro administration

Tanggung jawab utama:

1. Melakukan pengecekan permohonan dokumen permohonan pembayaran sesuai dengan check
2. Melakukan input pembayaran dengan benar dan akurat
3. Mencetak dokumen-dokumen sebagai berikut
 - a. NAP (nota analisa pembiayaan)
 - b. Memo persetujuan pembiayaan
 - c. Surat peolakan
4. Menindak lanjuti permintaan dokumen yang belum dilengkapi
5. Menyimpan dan mengadministrasikan dokumen pembiayaan cabang yang belum lengkap

14. Office Boy

Menjamin kebersihan dan kenyamanan dilingkungan kerja sesuai setandart layanan serta membantu kelancaran oprasional bank

Tanggung jawab utama:

1. Menjaga kebersihan dilingkungna/ kawasan kerja terutama terkait dengn layanan nasabah

2. Menata perlengkapan dan peralatan kerja untuk memberikan kenyamanan dan kemudahan pegawai dalam berkerja
3. Menjaga dan merawat peralatan kerja agar tidak mudah rusak
4. Melaporkan kerusakan peralatan kerja kepada atasan
5. Membantu frontliner dalam hal foto copy dokumen dan terkait dengan proses tersebut
6. Menjamin keamanan dan kebersihan dokumen selama dalam pengawasannya

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Variabel independen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah data wawancara pada PT Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara yaitu dalam era globalisasi yang penuh persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan produktivitas yang tinggi diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungannya juga meningkat.

1. Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Dalam suatu perusahaan tujuan awal adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada

produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Ada beberapa pengaruh produktivitas kerja yaitu:

2. Pendidikan

pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Setiap orang berhak mendapatkan pendidikan agar mempunyai kepribadian dan akhlak yang baik. Terutama jika ingin mendapatkan pekerjaan yang baik maka pendidikan itu penting dalam suatu hal apapun itu, jika pendidikannya tinggi maka pemahaman yang didapatkan juga baik, seperti halnya para pegawai yang bekerja diperusahaan Bank Mandiri syariah harus mempunyai pendidikan yang bagus dan terampil.

Tabel IV.1

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	4 orang
SMK	-
D3	10 orang
S1	19 orang
S2	1 orang

Sumber: Data primer diolah 2017

Setelah melakukan analisis data diketahui bahwa pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu dengan menunjukan pendidikan S1 sebanyak 14 pegawai di Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara. Dan adapun pendidikan lebih tinggi yaitu S2 .dan pendidikan rendah yaitu SMA sebanyak 2 orang bagian OB atau Security.

Tabel IV.2

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	20 orang
Perempuan	14 orang
Jumlah	34 orang

Sumber : data diolah 2017

Setiap perusahaan mempunyai banyaknya pegawai yang menjalankan suatu perusahaan supaya perusahaan yang mereka jalani maju dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Banyaknya laki-laki yang berada di perusahaan tersebut yaitu 20 pegawai dan perempuan 14 pegawai. Jadi jumlah keseluruhan pegawai adalah 34 pegawai.

Tabel IV.3

Usia	Jumlah
21-25	9 orang
26-30	12 orang
36-40	5 orang
Jumlah	34 orang

Sumber : data diolah 2017

Pegawai di Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara yang berusia 21-25 sebanyak 9 orang, yang berusia 26-30 sebanyak 12 orang, dan yang berusia 36-40 sebanyak 14 orang.

3. Motivasi

Setiap pemimpin perusahaan harus mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahan agar pegawai memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk perusahaan. Contohnya proses pemberian motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah kebijakan perusahaan seperti skala upah dan tunjangan pegawai (Cuff, pensiun dan tunjangan-tunjangan), dengan adanya motivasi

pegawai bank mandiri syariah semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kualitas perusahaan

4. Keahlian atau keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada salah satu pegawai Bank Syariah Mandiri Medan Aksara (bagian umum) menyatakan bahwa keterampilan dan kegiatan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai untuk memenuhi tuntutan kerja diperbankan. Sikap dan etika sudah diatur dalam Shared Value Ethic BSM untuk mengarahkan perilaku kerja yang baik.

5. Keislaman

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada salah satu pegawai Bank Syariah Mandiri Medan Aksara (bagian umum) menyatakan bahwa keislaman sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk membentangi diri pegawai dari tindakan yang dapat merugikan bank. Dan memberikan nilai positif untuk meningkatkan produktivitas kerja

C. Pembahasan

Penelitian ini adalah tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara. Motivasi, keterampilan/keahlian, pendidikan dan keislaman sangat mempengaruhi produktivitas kerja, apabila dalam melakukan aktivitas individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah. Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, pegawai akan jadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup. Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Dan setiap muslim, Islam juga memiliki kontribusi yang besar untuk meningkatkan produktivitas seseorang. Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain.

produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas yang sangat diajarkan agama islam yaitu konsisten (*istiqomah*), kerendahan hati (*tawadzu'*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan (*keikhlasan*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*), integritas dan penyempurnaan (*ihsan*), semua itu dinamakan akhlakul karimah.

Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dan jika efektivitas dan efisiensi rendah, maka diasumsikan telah terjadi kesalahan manajemen. Jika efektivitas tinggi tetapi efisiensi rendah dimungkinkan terjadi pemborosan (biaya tinggi), sementara bila efisiensi tinggi namun efektivitas rendah, berarti tidak tercapai sasaran atau terjadinya penyimpangan dari target. Produktivitas mempunyai pengertiannya lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologidan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul darimotivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Dan kesalahan pegawai dalam mengerjakan tugasnya mendapat teguran dari pemimpin disebabkan pegawai terlambatnya masuk jam kerja yang mengakibatkan terganggunya acara *briving* pagi dan tidaknya sesuai target.

Maka diperluka juga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai motivasi (*motivation*), yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; kemampuan (*ability*) yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan; lingkungan pekerjaan (*the work environment*) yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi sangat berpengaruh bagi pegawai agar pegawai lebih giat lagi melakukan pekerjaan dan sesuai target yang diinginkan. Contohnya dengan memberikan kompensasi pada pegawai Bank Syariah Mandiri kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahliannya masing-masing biasanya dinilai dari pimpinan dilihat dari hasil kerja pegawai. Apabila pegawai mampu mencapai target maka kompensasi pun

di berikan, biasanya diberikan kompensasi setiap satu tahun sekali dan biasanya diberikan sebesar 2 kali gaji pegawai.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan suatu proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan di dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan sangat penting bagi perusahaan. Pendidikan merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas maka dari itu Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara selalu memperhatikan pendidikan bagi penerimaan pegawai baru yang bergabung diperusahaan tersebut.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja. Dalam pandangan Syariat Islam, produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan pegawai khususnya dalam hal skill sebagaimana dalam sudut pandang ,namun lebih luas kemampuan pegawai di sini adalah pengetahuan mereka tentang Syariat Islam dan pengaplikasiannya. Semakin seorang pegawai mampu menerapkan syariat Islam dalam fungsi dan tujuan maka dia semakin profesional dalam pekerjaannya dan produktivitasnya semakin tinggi, sebab dalam sisi syariat Islam, produktivitas sangat ditekankan dalam Al-Qur'an maupun hadits dan diaplikasikan oleh para sahabat. Oleh

sebab itu peranan produktivitas kerja sangat penting untuk dijabarkan dan dipertegas dalam menjalankan fungsi dan tujuan keislaman guna meraih produktivitas yang tinggi.

Dalam hadits Riwayat Thabrani Rasulullah Saw bersabda :

Sesungguhnya, di antara perbuatan dosa, ada yang tidak bisa terhapus oleh (pahala) shalat, Sedeqah ataupun haji, namun hanya dapatditebus dengan kesungguhan dalam mencari nafkah penghidupan(H.R.Thabrai)

Malas adalah watak yang sangat bertentangan dengan ajaran Islam. Karena itu Nabi pernah berdo'a kepada Allah agar dilindungi dari sifat lemah dan malas. Al-quran mengemukakan kepada Nabi Saw dengan mengatakan, "Katakanlah (Hai Muhammad, kepada umatmu) : *"Bekerjalah !"*. Nabi juga diriwayatkan telah melarang pengemisan kecuali dalam keadaan kelaparan.

INSTRUMEN WAWANCARA

Hasil Wawancara

Nama : Abdul Rahman
Jabatan : genral support staff
Tanggal wawancara : 2 Maret 2018
Waktu : 10.30 - 11.30 WIB

Pertanyaan Umum

1. Peneliti :

Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Apakah karyawan BSM telah memenuhi pendidikan yang sesuai dengan kriteria BSM?

Informan :

Iya karena, Semakin tinggi tingkat pendidikan maka menyebabkan produktivitas kerja lebih baik karena meningkatkan pemahaman kerja para pegawai.

Sudah, untuk pegawai memenuhi syarat pendidikan min D3.

2. Peneliti :

Apakah keterampilan/keahlian berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Bagaimana sikap dan etika kerja pegawai BSM yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja?

Apakah struktur waktu kerja yang ditetapkan oleh BSM kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sudah efektif?

Bagaimana kinerja karyawan pada BSM?

Informan :

Iya karena, Keterampilan dan keahlian mempengaruhi produktivitas pegawai untuk memenuhi tuntutan kerja diperbankan.

Sikap dan etika pegawai sudah diatur dalam Shared Values Ethic BSM untuk mengarahkan perilaku kerja yang baik.

Belum efektif, karena belum optimalnya sistem BSM.

Kinerja pegawai BSM baik, ini tercermin dari pencapaian masing-masing pegawai dan pencapaian Outlet yang menduduki peringkat II Se ROI Sumatera I.

3. Peneliti :

Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Motivasi apa yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja?

Informan :

Iya karena, Motivasi sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai agar pegawai memiliki tujuan dalam mencapai setiap pekerjaannya.

Yaitu Motivasi moral dengan adanya kegiatan Spriti Of The Week motivasi berupa Reward untuk para pegawai berprestasi.

4. Peneliti :

Apakah kualitas keislaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

Apakah ada pengaruh positif antara nilai-nilai islam terhadap produktivitas kerja?

Informan :

Iya karena, Berpengaruh untuk membentangi diri pegawai dari tindakan yang dapat merugikan bank. Ada, yakni memberikan pegawai sikap selalu diawasi dalam setiap pekerjaanya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Bank Syariah Mandiri Kc Medan Aksara dapat disimpulkan bahwa :

1. Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula produktivitas kerja
2. Keterampilan/keahlian sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya semakin tinggi maka akan semakin tinggi produktivitas kerja
3. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja.
4. Keislaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya semakin tinggi pemahaman keislaman semakin tinggi pula produktivitas kerja.

B. SARAN

Berdasarkan berbagai kondisi yang penulis temui di lapangan maka berikut ini penulis berusaha untuk Memberikan saran ataupun rekomendasi baik kepada pegawai, pengusaha maupun pihak pemerintah. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diketahui bahwa suatu perusahaan harus sangat mementingkan pendidikan agar produktivitas kerja perusahaan meningkat dengan baik.
2. Hasil penelitian ini Pegawai dalam perusahaan tersebut seharusnya mempunyai keterampilan supaya priduktivitasnya semakin tinggi.
3. Hasil penelitian ini diketahui perusahaan harus memfokuskan motivasi untuk karyawannya supaya suatu produksi yang diinginkan tercapai.
4. Hasil penelitian ini diketahui perusahaan harus mengikuti ajaran syariat islam dalam pekerjaannya supaya sesuatu yang dikerjakan berkan dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan, *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2013.
- Erni Trisnawati Sule kurniawan Saefullah, "*Pengantar Manajemen*", (Jakarta, Kencana Prenadamedia Group)
- Fajar Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1993).
- M Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Citapustaka, 2012)
- M. Nur Nasution, 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*
- Mesiono, *Manajemen Dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka, 2010)
- Nasron Tri Nobro Astuti, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madya Mangga, 2008
- Prasetya Irawan, *Logika dan Prosedur Penelitian* (Jakarta: STIA-LAN Press, 1999)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Jogyakarta: Andy Offset, 1997)
- Tim Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, *Pedoman Penelitian UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, cet ke-1 (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta, 2009)
- Agusti handayani. pengaruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan terhadap kinerja auditor kota metro, Universitas Bandar Lampung, 2006
- Eka suryaningsih wardani. Pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pembangunan Jawa Bali unit pembangunan Muara Tawar, Universitas Gunadarma, 2009
- Muhammad Ghozali, analisis konsep produktivitas kerja konvensional dalam

pandangan islam, Institut Nergi Islma Ponogoro, 2017

Desi rahmawati, pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR pajar tuliang
tulung agung, universitastulungagung, 2013

Rangga mahardika, jamur hamid, ika ruhadi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,
universitas brawijaya malang, 2005



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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



BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari telah diselenggarakan Seminar Program Studi Perbankan Syariah/ Bisnis Manajemen Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zatayu Putri Sarip
Npm : 1401270045
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Tidak ada masalah.
Bab I	Uraian beldng. masalah 300 kata; diteliti dan uji kuesioner masalah di perbankan. manfaat 1 di perbaiki.
Bab II	Perlu diteliti us beldng & prinsip syariah & D.
Bab III	Skedul di perbaiki.
Lainnya	daftar pustaka tidak ada Belu ma PK.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 31 Januari 2018

Tim Seminar

Ketua

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

(Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si)

Pembahas

(Drs. Sarwo Edi, MA)



Unggul Prestasi & Cooperasi

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Perbankan Syariah/ Bisnis Manajemen Syariah** yang diselenggarakan pada Hari dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zatayu Putri Sarip
Npm : 1401270045
Semester : VII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pada Bank Syariah Mandiri KC Medan Aksara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 29 Januari 2018

**Tim Seminar
Ketua**

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing

(Dr. Maya Sari, SE, AK, M.Si)

Pembahas

(Drs. Sarwo Edi, MA)

**Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I**

Zailani, S.PdI, MA

