

ANALISA MOTIVASI KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR PUSAT BMT ARTHA BUANA METRO TAHUN 2021

Desyana Rahmadayani^{1*}

¹ Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

*Correspondence: ✉ desyana909@gmail.com

Abstrak

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Pemberian motivasi sangat diperlukan di setiap BMT, seperti BMT Artha Buana Metro sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis bentuk motivasi di BMT Artha Buana Metro dalam meningkatkan *produktivitas* kerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis menggunakan metode induktif dengan menekankan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulannya. Hasilnya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan BMT Artha Buana Metro yaitu bentuk motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Bentuk motivasi langsung yaitu berupa jenjang karir yang bagus dengan cara melalui beberapa tahap dengan berbagai pertimbangan seperti masa kerja dan prestasi. Sedangkan bentuk motivasi tidak langsung yaitu dengan menumbuhkan sikap dan suasana kerja yang baik dan kompak.

Kata Kunci: BMT Artha Buana Metro, Motivasi, Produktivitas Kerja

Histori Artikel

Diterima: 30-06-2026

Direvisi: 01-07-2026

Disetujui: 10-07-2026

Kata Kunci:

BMT Artha Buana
Metro; Motivasi;
Produktivitas Kerja;



© 2026 Desyana Rahmadayani

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

A. PENDAHULUAN

Setiap lembaga keuangan syariah didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan lembaga keuangan. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting untuk mensukseskannya (Masse, 2018).

Salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga keuangan syariah terletak pada sumber daya manusianya. Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik (Masse, 2018).

Motivasi didefinisikan “*Motivation as an energizing condition of the organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) (Haqq, 2020).

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja (Ratnaningsih, 2018).

Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, lemah, tidak mau bekerja giat dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja (Ratnaningsih, 2018).

Pada lembaga keuangan syariah seperti BMT, keberadaan karyawannya yang memiliki etos kerja yaitu semangat kerja serta dedikasi yang tinggi terhadap BMT mutlak sangat diperlukan. Mengingat pemberian motivasi oleh BMT yaitu berupa Insentif, pelatihan, dan tunjangan. Hal tersebut akan dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi (Ratnaningsih, 2018).

Memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif. Yang dimaksud Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi, Misalnya dalam bentuk pemberian bonus (Biso & Ova, 2020).

Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas” (Eko Supatmi et al., 2018).

Tunjangan, yaitu Misalnya THR dan tunjangan kesehatan bagi karyawan. Tunjangan adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain tunjangan adalah program pemberian penghargaan/ganjaran sebagai pemberian bagian keuntungan suatu organisasi/perusahaan (Safitri et al., 2014).

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya (Eko Supatmi et al., 2018). Karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya, dan para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, karyawan akan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan (Safitri et al., 2014).

Keberhasilan sebuah Lembaga Keuangan khususnya BMT Artha Buana Metro tergantung kepada peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Hal tersebut yang membuat pemberian motivasi sangat diperlukan disetiap BMT, seperti BMT Artha Buana Metro sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Dalam usaha meningkatkan *Produktivitas Kerja* Pada BMT Artha Buana Metro, maka pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan semaksimal mungkin agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai tersebut akan berdampak pada kepuasan pelayanan terhadap anggotanya. Pelayanan merupakan tindakan atau kegiatan yg tidak berwujud yang disediakan oleh Perusahaan dengan tujuan kepuasan pelanggan (Nurhayati et al., 2021). Untuk itu perlu dilakukan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Adanya hubungan yang baik antar sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja individu-individu tersebut. Pimpinan perusahaan harus juga menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Maka motivasi yang seharusnya dilakukan oleh BMT Artha Buana Metro adalah dengan memberikan gaji/upah yang terarah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawannya, memberikan penghargaan, pemberian insentif terarah, harga diri harus mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan, menyediakan fasilitas untuk karyawan dan pendekatan pimpinan secara pribadi kepada karyawan, serta melaksanakan promosi jabatan (*Hasil Observasi Oleh Peneliti*, 2021). Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji tentang motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan, diantaranya :

Penelitian oleh Jihan Yusnita, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Takaful Umum”. Asuransi Takaful Umum yaitu dengan adanya pemberian reward/penghargaan berupa gaji insentif setiap bulan dan tahun, pelatihan motivasi, pelatihan peningkatan skill, tunjangan berupa ibadah haji dan umrah setahun sekali bagi karyawan yang berprestasi dalam produktivitas kerjanya, dan tunjangan kesehatan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi sesuai dengan harapan karyawan (Yusnita, 2011). Persamaan dari penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terletak pada motivasi dan Produktivitas Kerja, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya meneliti tentang Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas Analisa Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro.

Penelitian oleh Sofiana Ulfah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2018 dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam

Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Gaya kepemimpinan di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta dengan menerapkan kedisiplinan, merumuskan ide, rencana, dan mengambil keputusan mengikut sertakan bawahannya, objektif, memberikan kebebasan berpendapat, memberikan motivasi kepada para pegawai, Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan Bank BNI Syariah KC Yogyakarta adalah coaching (pembinaan), motivasi pelayanan prima memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama kepada pegawai, memberikan kebebasan berpendapat, dan memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri(Ulfah, 2018). Persamaan dari penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terletak pada motivasi, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya meneliti tentang Analisa Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas Analisa Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro.

Penelitian oleh Zeni Rofia Wardani, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo tahun 2019 dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno. Faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai dan supervisi yang baik(Wardani, 2018). Persamaan dari penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terletak pada motivasi, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya meneliti tentang Analisa Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas Analisa Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk menganalisa Motivasi Karyawan dalam Meningkatkan *Produktivitas* Kerja Pada BMT Artha Buana Metro Tahun 2021”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif. :Adapun kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro, dalam penelitian ini tidak menggunakan hipotesis, melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya, sesuai dengan variabel yang diteliti, dalam hal ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Analisa motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro tahun 2021.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 sumber data yaitu data primer, data sekunder dan data tersier. Berikut beberapa nama yang digunakan sebagai data primer diantaranya : Ibu Tri Setyorini sebagai Manajer, Ibu Purwati sebagai Customer Service dan Bapak Suyatno sebagai Funding Officer di BMT Artha Buana Metro.

Selanjutnya, untuk sumber data sekunder yang berasal dari pustaka diantaranya sebagai berikut :

- 1) Farida and Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press, 2016.
- 2) Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- 3) Kartawan, Marlina, and Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Yogyakarta: LPPM Universitas Siliwangi, 2018.
- 4) Krisnandi, Effendi, and Sugiono, *Pengantar Manajemen Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*, Jakarta Selatan: LPU-UNAS, 2019.
- 5) Mahmudah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.
- 6) Purnama Dewi and Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 12 Maret 2019.
- 7) Tewal et al., *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Patra Media Grafindo, November 2017.
- 8) Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016.
- 9) Bukit, Malusa, and Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusi Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Zahr Publising, 2017.

Sumber data tersier dipeoleh dari pengumpulan data berupa kamus, ensiklopedia, artikel pada majalah atau surat kabar serta brosur-brosur yang berkaitan dengan Analisa motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro tahun 2021.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam pelaksanaannya, peneliti langsung terjun pada obyek penelitian yaitu melakukan observasi di kantor BMT Artha Buana Metro . Wawancara dilakukan peneliti kepada manajer dan karyawan BMT Artha Buana Metro kemudian untuk dokumentasi meliputi sejarah berdirinya, strukturnya beserta motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro Tahun 2021.

Teknik Analisa Data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan diantaranya reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Reduksi data mencatat semua temuan di lapangan baik melalui pengamatan, wawancara, dan dokumentasi, karena pada saat dilapangan data yang ditemukan sangat banyak, dengan demikian harus melakukan pemilahan dengan cara direduksi yaitu merangkum, memilih dan memfokuskan data pada pokok pembahasan yang sesuai dengan tujuan. Dalam reduksi data yaitu dalam penyajian data yaitu dari hasil reduksi data kemudian penulis akan menyajikan dalam bentuk deskriptif mengenai

Analisa motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di Kantor Pusat BMT Artha Buana Metro tahun 2021.

Kemudian melakukan verifikasi penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif yaitu temuan baru yang sebelumnya tidak pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran pada suatu objek yang sebelumnya belum jelas dan setelah diteliti menjadi lebih jelas dan dapat berupa hubungan hipotesis atau teori. Dalam proses penarikan kesimpulan bermaksud menganalisa, mencari makna dari data yang ada sehingga dapat ditemukan dari penelitian yang telah dilakukan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk Motivasi yang diberikan BMT Artha Buana Metro Kepada karyawan

Bentuk motivasi yang diberikan BMT Artha Buana Metro yaitu jenjang karir yang bagus dengan cara melalui beberapa tahap dengan berbagai pertimbangan seperti masa kerja dan prestasi. Kebijakan adanya *greed* akan berimbas positif kepada jabatan karyawan seperti gaji fungsional, gaji fungsional ini disesuaikan dengan *greed*. Ketika target tercapai *greed* tercapai maka reward akan mengikuti (Setyorini, 2022).

Cara meningkatkan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yang paling penting pertama adalah nyaman yaitu nyaman dalam hal lingkungan pekerjaannya dan kekeluarganya terbentuk dan bagus maka akan mudah sekali dalam meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya, point inilah yang harus dimunculkan terlebih dahulu yaitu seperti rasa kekeluargaan antar karyawan kekomponkan kerja dalam tim. Lingkungan kerja yang baik dimulai dari teman-teman karyawan yang bisa diajak bekerja sama dengan baik (Setyorini, 2022).

Karyawan pada umumnya bekerja hanya untuk memperoleh gaji saja, tapi semua karyawan di BMT Artha Buana Metro bekerja dengan niat untuk belajar dan juga ingin memperoleh pengalaman dalam bekerja, bersosialisasi dengan tim, Untuk memperoleh prestasi yang diinginkan, para karyawan di BMT Artha Buana Metro mempunyai dorongan dari dalam diri sendiri. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan di BMT Artha Buana . motivasi kerja yang baik sangat mempengaruhi dalam kualitas kerja itu sendiri (Purwati, 2022).

Bekerja di BMT Artha Buana Metro karena merasa nyaman dengan manajemen yang diterapkan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin BMT Artha Buana Metro, bahwa dengan bekerja akan muncul rasa kekeluargaan antar karyawan kekomponkan kerja dalam tim dan memperoleh prestasi yang diinginkan (Suyatno, 2022).

Cara mengawasi kinerja karyawan yaitu dengan cara mengawasi setiap tugas yang sudah dibagi dan diberikan untuk karyawan, Misalnya memberikan arahan dan bimbingan saat bekerja. Mengawasi setiap tugas yang sudah diberikan dan Jika tidak bisa mendampingi karyawan di lokasi karena adanya kepentingan yang lain, maka akan mengawasi karyawan lewat grup whatsapp yang sudah dibuat, dan bertanya sudah sampai mana yang dikerjakan, apa

yang masih kurang, dan bertanya pada setiap karyawan apakah masing-masing tugas sudah selesai dikerjakan (Setyorini, 2022).

Terdapat banyak sekali motivasi kerja yang diberikan BMT Artha Buana kepada karyawan yaitu dengan menumbuhkan sikap dan suasana kerja yang baik dan kompak dengan cara selalu berbaur dengan karyawan dan saling membantu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pemimpin atau manajer dapat mempersatukan karyawan dan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif agar terciptanya kerjasama yang baik dan maksimal untuk mencapai kesejahteraan perusahaan (Purwati, 2022).

BMT Artha Buana Metro selalu berupaya untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan karena semakin baik dalam memberikan motivasi kepada karyawan maka akan semakin mudah mencapai tujuan dalam perusahaan. Pengaruh motivasi kerja kepada karyawan sangat mempengaruhi performa dan alasan bagi para karyawan untuk bertahan diperusahaan guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Setyorini, 2022).

Semua karyawan berhak untuk mendapatkan motivasi kerja dari manajer atau pemimpin, dalam artian tidak ada karyawan tertentu yang mendapatkan atau tidak mendapatkan motivasi, semua akan mendapatkan motivasi dari manajer atau pemimpin karena posisi kita disini sama yaitu sebagai pekerja yang berhak mendapatkan motivasi dari manajer. Dan manajer di BMT Artha Buana Metro ini sangat adil dan bijaksana, yaitu adanya keadilan dan kebijaksanaan dari pemimpin dalam memberikan tugas maupun gaji. Adil dan bijaksana yang dimaksud adalah memberikan tugas pada masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. semua karyawan tidak diberikan tugas yang sama, melainkan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan jabatan karyawan, karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda. Begitu pula soal gaji, gaji yang diberikan juga sesuai dengan posisi masing-masing dari para karyawan. Semua karyawan mengatakan bahwa mereka merasa sudah diperlakukan secara adil oleh manajer, Baik itu dari pemberian tugas maupun pemberian gaji (Suyatno, 2022).

Sebagai manajer atau pemimpin yang membawahi dan mengatur para karyawan sudah seharusnya memberikan motivasi kepada seluruh karyawan tidak ada kriteria tertentu bagi karyawan untuk mendapatkan motivasi akan tetapi seluruh karyawan akan mendapatkan motivasi, karena dengan adanya motivasi akan dapat menambah semangat kerja para karyawan (Setyorini, 2022).

Motivasi yang diberikan BMT Artha Buana Metro sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan dengan motivasi kerja membuat lebih bergairah dalam bekerja sehingga kemampuan dalam bekerja meningkat dan pekerjaan dapat terselesaikan. Dengan adanya motivasi dapat bekerja dengan baik dan produktif sehingga membuat pendapatan sebuah lembaga keuangan terutama BMT Artha Buana Metro bertambah (Purwati, 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa bentuk motivasi kerja yang diberikan BMT Artha Buana Metro kepada seluruh karyawan yaitu jenjang karir yang bagus dan reward (motivasi langsung) meskipun harus melewati beberapa tahap untuk mendapatkannya. Selain itu juga Manajer atau pemimpin yang telah menjalin hubungan baik dengan para karyawan dapat

menambah motivasi yang membuat semangat kerja karyawan bertambah sehingga tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal (motivasi tidak langsung), Bentuk motivasi inilah yang sering diterapkan di BMT Artha Buana Metro agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan menaati semua peraturan yang berlaku (Purwati, 2022).

Peraturan yang ditetapkan di BMT Artha Buana Metro yaitu masuk kerja pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 17.00 WIB. Karyawan diwajibkan datang tepat waktu. Apabila tidak masuk ya harus izin bahwa pada hari tersebut mereka tidak masuk kerja. Peraturan ini diterapkan dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan baik dan lebih disiplin terhadap pekerjaannya Karena disini lebih menekankan pada kualitas yang baik daripada jumlah yang banyak dengan kualitas yang rendah. Karyawan harus bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diberikan, serta karyawan harus bekerja sesuai standar dan jumlah sesuai target yang telah ditetapkan (Setyorini, 2022).

Dengan adanya peraturan di BMT Artha Buana Metro membuat para karyawan lebih rajin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, Semua karyawan sangat nyaman dengan peraturan tersebut karena mereka mengerjakan segala sesuatu pekerjaan yang ditugaskan dengan nyaman (Suyatno, 2022).

Dari hasil pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin dari setiap pekerjaan pasti akan menemukan kekurangan dan kelebihan, termasuk kesalahan dalam bekerja. Pada kesalahan karyawan inilah manajer atau pemimpin akan mendampingi dan mengevaluasi setiap kinerja karyawan dengan cara membantu karyawannya agar hasil yang dicapai sesuai dengan kinerja yang di inginkan. Misalnya, memberikan contoh yang benar agar para karyawan tidak mengulangi kesalahan yang sama. Apabila karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh BMT Artha Buana Metro, maka akan ada konsekuensinya. Jika karyawan melakukan kesalahan, maka akan mendapat teguran (Suyatno, 2022).

Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja suatu lembaga keuangan terutama BMT Artha Buana Metro. Manfaat dari motivasi kerja adalah dengan adanya motivasi semua pekerjaan akan dikerjakan dengan benar dan tidak asal-asalan, dengan adanya motivasi dapat mendorong kita untuk semangat bekerja dengan maksimal. Motivasi dapat membuat lebih giat dalam bekerja dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja di BMT Artha Buana Metro (Setyorini, 2022).

Motivasi yang diberikan oleh BMT Artha Buana Metro dapat meningkatkan produktivitas kerja kepada karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang

optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan.

Pada dasarnya setiap unit usaha memerlukan karyawan yang cakap, terampil, disiplin dan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengelola usaha tersebut. Untuk memenuhi kinerja agar memperoleh hasil yang optimal maka tidak hanya mengandalkan kemampuan yang dimiliki karyawan itu saja, akan tetapi diperlukannya motivasi kerja agar dapat mendorong kinerja yang dicapai sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja. Tanpa adanya motivasi, karyawan bekerja menjadi kurang optimal.

Motivasi kerja di BMT Artha Buana Metro yang paling penting pertama adalah nyaman yaitu nyaman dalam hal lingkungan pekerjaannya dan kekeluargaannya terbentuk dan bagus maka akan mudah sekali dalam meningkatkan motivasi kerja kepada karyawannya, point inilah yang harus dimunculkan terlebih dahulu yaitu seperti rasa kekeluargaan antar karyawan keompokkan kerja dalam tim. Lingkungan kerja yang baik dimulai dari teman-teman karyawan yang bisa diajak bekerja sama dengan baik.

Ada dua bentuk motivasi di BMT Artha Buana Metro yang diberikan kepada karyawan yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Motivasi langsung disini biasanya dapat berupa memberikan arahan dan masukan selalu memberikan motivasi berupa semangat dan mengajarkan bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja pada setiap diri karyawan. Di BMT Artha Buana Metro Bentuk motivasi langsung yang diberikan yaitu jenjang karir yang bagus dengan cara melalui beberapa tahap dengan berbagai pertimbangan seperti masa kerja dan prestasi. Kebijakan adanya *greed* akan berimbas positif kepada jabatan karyawan seperti gaji fungsional, gaji fungsional ini disesuaikan dengan *greed*. Ketika target tercapai *greed* tercapai maka reward akan mengikuti.

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung dapat berupa selalu semangat dan enerjik selalu semangat dalam berinovasi untuk semua karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Di BMT Artha Buana Motivasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan menumbuhkan sikap dan suasana kerja yang baik dan kompak dengan cara selalu berbaur dengan karyawan dan saling membantu sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pemimpin atau manajer dapat mempersatukan karyawan dan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif agar terciptanya kerjasama yang baik dan maksimal untuk mencapai kesejahteraan perusahaan.

Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktifitas kerja dari karyawan. Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Bentuk motivasi yang diberikan BMT Artha Buana Metro yaitu bentuk motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Bentuk motivasi langsung yaitu berupa jenjang karir yang bagus dengan cara melalui beberapa tahap dengan berbagai pertimbangan seperti masa kerja dan prestasi. Kebijakan adanya *gread* akan berimbas positif kepada jabatan karyawan seperti gaji fungsional, gaji fungsional ini disesuaikan dengan *gread*. Ketika target tercapai *gread* tercapai maka reward akan mengikuti. Sedangkan bentuk motivasi tidak langsung yaitu dengan menumbuhkan sikap dan suasana kerja yang baik dan kompak dengan cara selalu berbaur dengan karyawan dan saling membantu sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja yang baik yang diberikan BMT Artha Buana Metro dapat meningkatkan produktifitas kerja dari karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan BMT Artha Buana Metro atau manajer terhadap karyawan disetiap bulannya.

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjadi literatur dalam penelitian selanjutnya dengan objek dan sudut pandang yang berbeda, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Daftar Pustaka

- Biso, H., & Ova, J. (2020). Pengaruh Motivasi Dalam Bentuk Pemberian Bonus Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kredit Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tobelo. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 3(1), 470–481. <https://doi.org/10.31506/jipags.v3i1.5479>
- Eko Supatmi, M., Nimran, U., & Nayati Utami, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Haqq, N. (2020). Najmy Haqq - Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Bisma - Bisnis Manajemen*, 9(1), 68. <https://doi.org/Bisnis dan Manajemen>
- Hasil Observasi oleh Peneliti. (2021).
- Masse, H. R. A. (2018). Dewan Pengawas Syariah Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia. *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 16(2), 147–170. <https://doi.org/10.35905/diktum.v16i2.616>
- Nurhayati, P., Mukhlisin, A., Farida, A., Arifin, Z., & Nafisah, J. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan IBS Mobile terhadap Kepuasan Anggota KSP-PS BMT Artha Buana Metro.

- Jurnal Baabu Al-Ilmi*, 6(2), 131–144. <https://doi.org/DOI>.
- Purwati. (2022). *Hasil Wawancara dengan Karya BMT Artha Buana Metro*.
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.915>
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Emilia Safitri, Haryadi, and Prihastuty, “Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In Tpk (Pengaruh Kepuasan Pemberian Kompensasi Oleh Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Tpk). *Journal of Social and Industrial Psychology*, 3(1), 13–19. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Setyorini, R. (2022). *Hasil Wawancara dengan Manajer BMT Artha Buana Metro*.
- Suyatno. (2022). *Hasil Wawancara dengan Karyawan BMT Artha Buana Metro*.
- Ulfah. (2018). *Skripsi Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Bni Syariah Kc Yogyakarta*.
- Wardani, R. (2018). *Skripsi Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo*.
- Yusnita. (2011). *Skripsi Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Takaful Umum*.