

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA TAMZIS BAITUTTAMWIL AREA YOGYAKARTA

Nuriatullah^{1*}

¹Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palu, email:
nuriatullah@iainpalu.c.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel motivasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan, dan juga mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Tamzis Baituttamwil area Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah karyawan Tamzis Baituttamwil dimana jumlah sampel yang telah ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 60 responden. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode pengumpulan angket, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koperasi Jasa Keuangan Syariah Tamzis Baituttamwil secara umum telah menerapkan pemberian motivasi kepada karyawan. Hasil dari uji t (partial) menunjukkan bahwa variabel motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan spiritual, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kebutuhan spiritual. Sedangkan untuk variabel kebutuhan keamanan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil uji R² (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi produktivitas kinerja sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

INFORMASI ARTIKEL

Katakunci:

Motivasi, Produktivitas,
kinerja, Karyawan,
Tamzis, Islam.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Lembaga Keuangan syariah di Indonesia baik yang berbentuk bank maupun lembaga keuangan non bank mengalami kemajuan yang cukup pesat khususnya lembaga keuangan *non* bank yang berbentuk Koperasi Syariah. Koperasi Syariah di Indonesia tak lepas dari kondisi sosial masyarakat Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan maret 2013 jumlah penduduk miskin di Indonesia mencapai 28,07 juta orang (11,37 persen) berkurang 0,52 juta orang dibandingkan dengan penduduk miskin pada bulan september 2012 yang sebesar 28,59 juta orang (11,66 persen).¹ Sehingga, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat miskin dan mewujudkan keadilan sosial yang sesuai dengan konsep Islam, Koperasi Syariah kemudian didirikan. Nilai-nilai koperasi seperti keadilan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kesejahteraan bersama dinilai sangat cocok untuk memberdayakan rakyat kecil.

Indonesia telah menjadi negara dengan *Islamic Micro Finance* terbesar di Dunia dengan 22 ribu gerai Koperasi Syariah dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) salah satu jenis Koperasi Syariah. Jumlah ini cukup signifikan mengingat secara hukum Koperasi Syariah baru didirikan pada tahun 2004. Hingga akhir April 2012, jumlah Koperasi Jasa Keuangan Syariah dan Unit Jasa Keuangan Syariah (KJKS/UJKS) secara keseluruhan terdapat 2.362 buah dengan tingkat nasional sebanyak 85 buah,

tingkat propinsi sebanyak 189 buah dan tingkat kabupaten/kota sebanyak 2.088 buah. Selain KJKS/UJKS, terdapat pula BMT dengan jumlah mencapai 3900 buah di tahun 2010.²

Kemajuan KJKS tentunya didukung dengan adanya peningkatan mutu sumber daya manusia Instansi tersebut. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Oleh karena itu sebuah instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Keunggulan tersebut dapat juga dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang mengelola instansi tersebut.

Kemampuan yang dimiliki oleh SDM dapat ditingkatkan dengan pemberian motivasi yang tepat. Instansi hanya akan berhasil mencapai tujuan yang tepat pada sasarannya apabila semua komponen dalam organisasi tersebut dapat optimal sehingga tercapai produktivitas, salah satu yang dapat menggerakkan produktivitas yaitu motivasi. Motivasi merupakan salah satu alat yang mempunyai peranan penting dalam rangka memberikan dorongan kepada setiap pelaku dalam sebuah instansi, sehingga dengan adanya sebuah motivasi yang kuat, para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, dan juga dapat

¹ Dikutip dari <http://www.bps.go.id> diakses 19 November 2013.

² Dikutip dari <http://fossei.org> diakses 19 November 2013.

menimbulkan peningkatan produktivitas seseorang dalam bekerja.

Namun permasalahan dalam instansi yang dapat menghambat motivasi pegawai salah satunya adalah tidak sesuai penempatan posisi kerja sesuai dengan potensi pegawai. Hal ini mengakibatkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Adapun permasalahan lainnya adalah ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan instansi terkait. sebagai contoh tidak adanya lingkungan kerja yang mendukung atau gaji, insentif, maupun tunjangan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu penting adanya kesadaran dari pihak pengambil kebijakan untuk dapat memperhatikan aspek-aspek yang dapat menimbulkan dan mempertahankan motivasi bekerja pegawai sehingga timbul loyalitas pegawai terhadap instansi.

Tamzis cabang Yogyakarta merupakan salah satu Koperasi Syariah yang sangat memperhatikan tingkat produktivitas kerja para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan instansi untuk memberikan skor dalam setiap kinerja pegawai. Dengan diterapkannya sistem ini, dapat mendorong kinerja karyawan sehingga Tamzis dapat diakui oleh masyarakat sebagai lembaga keuangan syariah yang terpercaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian di Tamzis Baituttamwil cabang Yogyakarta dengan mengangkat judul penelitian "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Jurnal yang ditulis oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno,³ dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa sebuah motivasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan untuk mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi. Adapun hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Jurnal yang disusun oleh Koesmono,⁴ berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya". karya tulis ini menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang mempunyai

³ Ida Ayu Brahmasari dan Agus suprayetno," Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organsasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10 No.2, September 2008,hal. 124 -135.

⁴H.Teman Koesmono,"Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.V No.1, Maret 2006, hal. 77-92.

peran untuk meningkatkan komitmen organisasi dan OCB. Hal ini wajar sekali karena kepemimpinan seseorang yang *smart* tentunya akan berdampak baik pada bawahan. Motivasi dan pengembangan karir secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan OCB.⁵

Basuki Ranto,⁶ dalam jurnalnya “Korelasi antara Motivasi, *knowldge of entrepreneurship dan independensi dan the entrepreneur's performance* pada Kawasan Industry Kecil”. Salah satu dari tujuan diadakannya penelitian ini ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi berusaha dengan kinerja pengusaha, untuk meningkatkan kinerja pengusaha industri kecil meliputi semangat kerja, kualitas kerja, produk unggulan, keberhasilan, dan akuntabilitas, perlu di lakukan peningkatan motivasi berusaha melalui peningkatan keberanian bersikap, memiliki otonomi, dan mewujudkan sesuatu, Artinya dengan peningkatan indikator-indikator motivasi berusaha akan meningkatkan pula kinerja industri kecil. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pengusaha dilakukan melalui motivasi berusaha, pengetahuan kewirausahaan, dan kemandirian usaha, kemampuan kompetensi dan profesionalis.

⁵ Nurdin, N. (2018). Institutional Arrangements in E-Government Implementation and Use: A Case Study From Indonesian Local Government. *International Journal of Electronic Government Research (IJEGR)*, 14(2), 44-63. <https://doi.org/10.4018/ijegr.2018040104>

⁶Basuki Ranto, “Korelasi antara Motivasi, *knowledge of entrepreneurship dan independensi dan the entrepreneur's performance* Pada Kawasan Industry Kecil”, *Jurnal Usahawan*, No.10, oktober 2007, hal. 17-32.

Jurnal karya David,⁷ “Peranan pelatihan motivasi terhadap kinerja karyawan: Hasil riset”. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kerja karyawan. peningkatan kinerja ini di dorong oleh adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan berprestasi. Kebutuhan fisiologis responden terpenuhi dengan adanya penerapan sistem pengupahan (UMR+masa kerja) dan ketepatan penerapan UMR. Sedangkan kebutuhan rasa aman terpenuhi dengan adanya penerapan masa pensiun karyawan berdasarkan usia yaitu 55 tahun masa kerja yaitu 25, karyawan level oprasional ini tidak di berlakukan diferensiasi, jenis industri ini sangat tidak beresiko. Kebutuhan sosial terpenuhi dengan adanya hubungan kekerabatan di antara karyawan sehingga sangat kecil kemungkinan terjadinya konflik. Sedangkan kebutuhan berprestasi dipenuhi dengan menerapkan keahlian, kemampuan dan ketrampilan kerja. Temuan dari penelitian ini berkaitan dengan motivasi bahwa ternyata motivasi tidak harus selalu dimulai dari kebutuhan dasar lebih dahulu tetapi juga dapat dimulai dengan pemenuhan kebutuhan sosial.

2.2 Motivasi

Malayu Hasibuan,⁸ mendefinisikan motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka

⁷David Sukardi Kodrat, “Peranan Pelatihan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil Riset “, *Jurnal Usahawan*, No.11, November 2007, hal. 15-24.

⁸ *Ibid.* hal. 95.

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁹

Stephen P. Robbins dalam Wibowo,¹⁰ Menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus di pertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Didalam penelitian ini teori yang digunakan merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang berkarya sebagai ilmuwan dan melakukan usahanya pada pertengahan dasawarsa empat puluhan. Sumbangan Maslow mengenai teori motivasi sampai dewasa ini tetap diakui, bukan hanya dikalangan teoritis, dan juga dikalangan para praktisi. Keseluruhan teori motivasi yang di

kembangkan oleh Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan, yaitu:¹¹

a. Kebutuhan fisiologis

Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Kebutuhan ini di pandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan hanya karena setiap orang membutuhkannya terus menerus, akan tetapi tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

1) Kebutuhan Fisiologis dalam Islam

Allah SWT telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-Fungsi fisiologis merupakan sisi penting dalam kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dalam meluruskan kegoncangan atau keseimbangan.¹²

Berkaitan dengan hal ini Allah SWT Berfirman:



⁹ Nurdin, N. (2019). Knowledge Integration Strategy in Islamic Banks. In A. Helena & S. Bernardete (Eds.), *The Role of Knowledge Transfer in Open Innovation* (pp. 118-138). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-5849-1.ch006>

¹⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Cet. 3 (Jakarta: Rajawali Press, 2010), hal. 378-379.

¹¹ Hasibuan, *Organisasi*, hal. 150-158

¹² Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif pendekatan Al-Qu'an dan Sains*, (Asy syakhshiyatul Muntajah), Alih Bahasa Muh. Nurhakim, Cet. 1 (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal. 107.

Artinya: “*Sesungguhnya kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran*”¹³

Setiap makhluk hidup diciptakan dengan cara dan ukuran tertentu sehingga mencapai tingkat keseimbangan ideal. Jika keseimbangan ini mulai tak serasi, maka motivasi-motivasi fisiologis akan melakukan aktivitas yang pasti mengembalikan tubuh kepada keadaan semula yaitu keseimbangan.¹⁴

b. **Kebutuhan Keamanan.**

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Artinya dalam keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan.

1) **Kebutuhan keamanan dalam Islam**

Didalam Islam kebutuhan keamanan dapat juga diartikan sebagai rasa ketenangan dan ketentraman dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini peran atasan dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk memberi bimbingan kepada karyawannya, sehingga mereka bisa melalui hari-hari sulitnya dan bisa merasakan bahwa dia adalah bagian dari anggota karyawan secara utuh. Memberikan petunjuk secara bijaksana, tidak dengan kesombongan dan sikap merendahkan orang lain.¹⁵

c. **Kebutuhan Sosial**

Dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan kebenaran dan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabat. Kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam empat bentuk “perasaan” yaitu:

- 1) Perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi.
- 2) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dikaitkan dengan pemberian motivasi kepada para pekerja, salah satu implikasi tuntutan pemuasan kebutuhan ini ialah kewajiban manajer untuk menciptakan suasana kerja sedemikian rupa sehingga interaksi antara para anggota organisasi terjadi secara terus menerus.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju pada umumnya manusia tidak senang apabila menghadapi kegagalan. Para ahli merumuskan kebutuhan ini sebagai “*need for achievement*”. Sebaliknya ia akan merasa senang dan bangga apabila ia meraih kemajuan, apapun bentuk kemajuan itu.
- 4) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*).
(1) **Kebutuhan Sosial dalam pandangan Islam**

Sesama pegawai adalah saudara, saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka layaknya satu bangunan yang saling menguatkan satu sama

¹³ QS. Al-Qamar (54): 49.

¹⁴ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif*, hal. 108.

¹⁵ Ahmad Ibrahim dan Abu Sin, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal.119

lain. Pegawai muslim, akidah yang di miliknya akan medorongnya untuk menjauhi sikap sombong, bertindak zalim, hasud dan berbangga diri.¹⁶ Berkaitan dengan hal ini Allah SWT berfirman:



. “dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.¹⁷

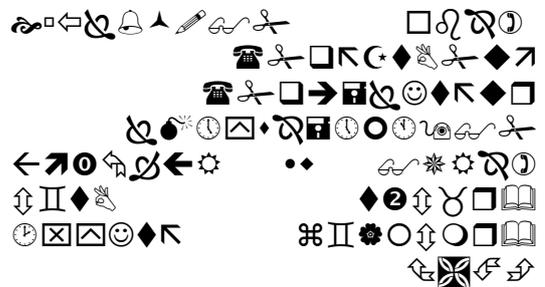
d. *Kebutuhan Esteem / Harga Diri*

Salah satu ciri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, di dalam dan di luar organisasi.

1) *Pandangan Islam Mengenai Kebutuhan Harga Diri*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui, dan harus di muliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa di beri bonus ataupun insentif guna

menghargai dan memuliakan prestasi yang telah di capainya.¹⁸ Terakait dengan hal ini Allah SWT berfirman:



30. *Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*¹⁹

e. *Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri*

Dewasa ini sering disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan. Hal yang normal apabila dalam meniti karir, seseorang ingin agar potensinya itu dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan yang efektif. Dengan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan demikian meraih kemajuan professional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhan.

kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu :²⁰

¹⁶Ahmad Ibrahim dan Abu Sin, *Manajemen Syariah*. hal.121.

¹⁷ QS. Al-maidah (5):2.

¹⁸ Ahmad Ibrahim dan Abu Sin, *Manajemen Syariah*. hal.122.

¹⁹ QS. Al-kahfi (18): 30.

²⁰ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, cet. 5 (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 107

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat di lihat dari luar; pemenuhan hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- 2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karir seseorang.

a) Kebutuhan Aktualisasi Diri dalam Islam

Seorang pegawai yang mengetahui tujuan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya, mengetahui hubungannya dengan pegawai lain, adalah orang yang terbuka hatinya dan lapang jiwanya. mereka memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan tugas pekerjaan dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa.²¹

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangannya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja.

Menurut Sangir, sebagaimana yang dikutip oleh Siswanto Sastrohardiwiryo mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, Antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

a. Kinerja (Achievement)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu "kebutuhan" atau need dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menjelaskan bahwa tingkat need of Achievement (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (second nature). Merupakan kunci keberhasilan seseorang.

b. Penghargaan (Recognition)

Penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan materi atau hadiah.

c. Tantangan (challenge)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. suatu sasana yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

d. Tanggung Jawab (Responsibility)

Adanya rasa ikut memiliki (sense of belonging) atau rumongso handarbeni atau menimbulkan motivasi untuk turut merata bertanggung jawab. Dalam hal ini Total Quality control (TQC), atau dalam indonesia peningkatan mutu terpadu (PMT), yang bermula dari Negara jepang (japanese management style), berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu "sistem" akan sangat ditentukan oleh

²¹ Ahmad Ibrahim dan Abu Sin,
Manajemen Syariah . hal. 123

“tanggung jawab” subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

e. Pengembangan (Development)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Terutama jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

f. Keterlibatan (Involvement)

Rasa ikut terlibat atau involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Adanya rasa keterlibatan (involvement) bukan saja menciptakan rasa memiliki (sense of belonging)²² dan rasa tanggung jawab (sense of responsibility), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

g. Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

²² Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2012). *Internal Organizational Factors Influencing Sustainable Implementation of Information Systems : Experiences from a Local Government in Indonesia* Australasian Conference on Information Systems (ACIS) 2012, Deakin University, Geelong, Victoria, Australia.
<http://dro.deakin.edu.au/view/DU:30049058>

Prinsip-Prinsip Islam tentang Motivasi Kerja Toto Tasmara dalam bukunya etos kerja Islam menjelaskan bahwa tauhid dan Jihad merupakan sebuah motivasi yang dimiliki oleh seorang muslim.

a. Jihad

Jihad merupakan kesungguhan untuk mengerahkan segala kekuatan atau potensi dirinya di dalam melaksanakan sesuatu dan meningkatkan martabat dirinya sebagai manusia yang mengemban misi sebagai rahmatan lillalamin. Bila jihad diterjemahkan sebagai semangat bersungguh-sungguh, semangat tersebut merupakan ruh yang universal. Artinya bukan orang Islam yang memiliki semangat tersebut akan tetapi, orang kafir sekalipun pastilah memperoleh apa yang ia inginkan selama memiliki kesungguhan, yang membedakannya dengan semangat kerja dalam Islam ialah kaitannya dengan niat dan cara meraih tujuannya. Bagi orang muslim, bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah, sehingga kesadaran bekerja seperti ini kita sebut juga dengan jihad fisabilah.

Dengan demikian, jihad merupakan sebuah api magma yang bersifat universal, melahirkan inspirasi, membangun energy yang bergemuruh, meronta-ronta, untuk mengubah diri dan dunia. Jihad bukan sekedar teriakan penuh semangat, melainkan ada muatan batin yang mendorong kesungguhan yang sangat luar biasa.

b. Tauhid

Ajaran Islam menempatkan manusia sebagai makhluk yang bebas dan merdeka dan membawa misi kemanusiaan, sebagaimana yang di

pesankan oleh Rasulullah, agar setiap individu menghargai kehidupan, harta, dan martabat individu lainnya. Islam menempatkan manusia sebagai perhatian yang sentral. Untuk membebaskan manusia dari belenggu yang akan menghinakan dirinya, ajaran utama yang paling dominan adalah Tauhid (laa ilaaha illallah 'Tiada Tuhan kecuali Allah'). Pengertian Allah atau diterjemahkan sebagai Tuhan (Godheadness) dapat kita dekati pengertiannya dalam tiga aspek yang bersifat berpadu, yaitu:

1) Aspek Uluhiyah

Dengan pernyataan laa ilaaha, kita memproklamkan diri sebagai manusia merdeka dari segala sesuatu yang membelenggu kebebasan jiwa manusia. Kata ilah berasal dari kata alaiha, ya'lahu, ilaahatan, mengandung pula pengertian sebagai pengabdian atau penyembahan (al-laah at-taa'alluha).

Pemahaman yang mendalam tentang tauhid akan menciptakan kepribadian muslim yang sangat tanggap dan terbebas dari segala ambisi yang akan membutuhkan dirinya dari kebenaran. Dengan demikian, tauhid melahirkan pula "kesadaran diri" (self awareness) yang sangat kuat sehingga mereka mampu mengendalikan diri, maupun mendayagunakan seluruh potensi dirinya secara proporsional, dan mampu melakukan pilihan-pilihan dengan memakai tolak ukur kebenaran yang diyakinnya.

2) Aspek Rububiyah

Kata Rabb memberikan cakupan pengertian: memelihara, mengembangkan, mendidik, melindungi, memberi petunjuk, melimpahkan kehidupan, dan

memberikan jaminan. Kata Rabb merupakan bentuk atau sifat dari kekuasaan Allah yang terkait dengan kasih sayang-Nya. Allah tidak menciptakan makhluk-Nya kecuali di persiapkan tempat perlindungan dan jamina-Nya.

3) Aspek Mulkiyah

Aspek mulkiyah adalah sesuatu yang secara mutlak menyebabkan diri kita merasa terikat dengan sesuatu dan ketertarikan tersebut diyakini sebagai suatu hukum aturan yang mutlak. Sehingga kita tidak mampu lagi menjadi subjek dan terperangkap sebagai budak atau hambanya.

Tauhid berarti bebas, tetapi terpenjara. Maksud terpenjara, dia hanya diikat oleh rasa cinta yang mendalam kepada Allah. Semangat tauhid ini mendorong dirinya menjadi manusia yang kreatif, dinamis dan merasa di kejar untuk selalu baramal shaleh.

2.3 Produktivitas

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.²³

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat. Latihan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

b. Gizi dan Kesehatan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta

²³ J.Ravianto, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Cet. 2. hal.15-22 .

kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Keadaan gizi dan kesehatan seseorang juga mempengaruhi kemampuan dalam pendidikan dan latihan. Keadaan gizi dan kesehatan yang rendah dalam masyarakat secara tidak langsung menimbulkan produktivitas kerja rendah, karena tingkat pendidikan dan ketrampilan umumnya rendah juga.

c. Penghasilan dan Jaminan Sosial

Penghasilan dan jaminan social seseorang berkaitan langsung dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan produk seperti makanan, pakain, perumahan dan kesehatan, yang lebih lanjut mempengaruhi produktivitas kerja.

d. Kesempatan Kerja

Tingkat produktivitas juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam ini sekaligus berarti : kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap-tiap orang, dan kesempatan memperkembangkan diri.

e. Peningkatan Kemampuan Manajerial Pemimpin

Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan ketrampilanya. Tanggung jawab peningkatan ketrampilan seperti itu sebagian besar tergantung dari pemimpin perusahaan.

f. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiscal, harga, distribusi, dan lain-lain. Tiap-tiap kebijakan dibidang

tersebut mempengaruhi produktivitas, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, melalui pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, penghasilan jaminan sosial, kesempatan, dan pengembangan manajemen.

Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategis lainnya. Perbaikan produktivitas merupakan alat utama untuk mencapai pertumbuhan *market share*. Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik.²⁴

Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:²⁵

1) Membangun Kepedulian

System pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2) Mengukur Masalah dan Peluang

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang di mana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3) Mengusahakan Mekanisme Umpan Balik

²⁴ *Ibid.* hal. 132

²⁵ *Ibid.* hal. 133

Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat di motivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4) Memfasilitasi Integrasi

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam system organisasional lain: tujuan kuantitatif dapat ditetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

2.4 Kinerja Dalam Islam

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas menurut Amstrom dan Baron (1998), sebagaimana yang dikutip oleh Irfan Fahmi dalam karyanya manajemen kinerja mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

1. Klasifikasi Ukuran Kinerja

Klasifikasi Ukuran Kinerja dapat dilihat dari:

a. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara output dan input suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang di konsumsi dalam memproduksi output.

b. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah di tolak, dan cacat per-unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan kepuasan pelanggan atau penilai frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang di katakana akan dilakukan.

d. Cycle Time

Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik yang lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur barapa lama sesuatu dilakukan.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya tersedia untuk di pergunakan. Tingkat pemanfaatan sumber daya tenaga kerja 40% mengidentifikasi bahwa sumber daya manusia baru di pergunakan secara produktif sebesar 40% dari

waktu mereka yang tersedia untuk bekerja.

f. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per-unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per-unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

2.5 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharap Ridha Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.²⁶

Firman Allah:



Artinya : "Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan."²⁷

2.6 Hubungan Motivasi dan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seseorang karyawan tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Motivasi individu akan berbeda dengan motivasi kelompok. Perubahan dalam kelompok berjalan dengan lambat dari pada perubahan yang terjadi pada individu. Perubahan tersebut memerlukan kekuatan penyebab yang cukup besar untuk terlaksana, dan berlangsung terhadap anggota-anggota kelompok dalam kadar kontribusi yang cukup tinggi.²⁸

Dalam model S-O-B-C kerangka konseptual untuk analisis perilaku orang dalam organisasi yang diajukan oleh Fred Luthas dapat ditemukan hubungan kausalitas dengan dasar *stimulus-response* atau *stimulus-organism-response* (S-R atau S-O-R) yang dikenal dalam ilmu psikologi. Pada model tersebut tampak bahwa motivasi hanyalah salah satu elemen yang ada pada individu sebagai peserta organisasi yang berperilaku. Adapun perilaku akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.²⁹

Suternerster sebagai yang dikutip oleh Siswanto Sastrohardiwiryo mengungkapkan hubungan antara motivasi dan produktivitas sebagai berikut:³⁰

- a. Produktivitas sekitar 90% bergantung kepada kinerja tenaga kerja, dan 100% bergantung kepada

²⁶ Dikutip dari <http://zukhrufarisma.wordpress.com> di akses 17 November 2013.

²⁷ QS. An-Nahl (16): 93.

²⁸ Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cet. 2 (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal. 274.

²⁹ *Ibid.* .274.

³⁰ *Ibid.* 275.

- perkembangan teknologi dan bahan mentah.
- b. Kinerja tenaga kerja itu untuk 80-90% bergantung kepada motivasi bekerja, dan yang 10-20% bergantung kepada kemampuannya.
 - c. Motivasi tenaga kerja untuk 50% bergantung kepada kondisi social, 40% bergantung kepada kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi fisik.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kuantitatif. Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek yang akan diteliti dengan maksud agar memperoleh data lapangan yang dijamin kebenarannya, dengan menggunakan data sekunder dan primer.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang di jadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian.³¹ Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Jasa keuangan Syariah Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta. lokasi penelitian terdapat di enam cabang yang terletak di Yogyakarta diantaranya :³²

- 1) Jl.KemasanNo.77 Kotagede, Yogyakarta.

- 2) Jl.KH. Ahmad Dahlan No. 7 Yogyakarta.
- 3) Komplek Ruko Sido Agung, Senuko Sido Agung Godean Sleman Yogyakarta.
- 4) Jl. Jend. Sudirman Plaza A-6, Bantul.
- 5) Jl. Ring Road Utara Sawit Sari E4, Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta. Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus aktif yang berjumlah 140 orang karyawan pada Koperas jasa Keuangan Syariah Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta. Sampel merupakan penelitian yang di lakukan dengan mengambil sebagian anggota populasi untuk mewakili seluruh anggota populasi.³³ Adapun sampel dari penelitian ini adalah Karyawan Tamzis Baituttamwil yang sudah menjadi karyawan tetap.

Teknik pengumpulan sampel penelitian adalah suatu cara yang dipergunakan untuk menentukan sampel penelitian.³⁴ Metode pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah *Cluster Sampling* (Area Sampling) Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan.³⁵

³³ Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, (Yogyakarta : UII Press Yogyakarta,2005), hal. 102.

³⁴ *Ibid.* hal. 107.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.83.

³¹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Social*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hal. 91.

³² Dokumen Tamzis Baituttamwil, 2013.

Untuk menentukan berapa ukuran sampel minimal, dapat ditentukan dengan menggunakan rumus :³⁶

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

E = Persentase Kelonggaran
Ketelitian Karena Kesalahan
Pengambilan Sampel.

$$n = \frac{140}{1+140(0,1)^2} = 58.33/59$$

Dimana :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah karyawan Tamzis Area
Yogyakarta

E = Persentase kelonggaran
ketelitian karena kesalahan
pengambilan

Dengan adanya perhitungan diatas, maka pengambilan jumlah sampel penelitian penulis bulatkan menjadi 60 responden.

3.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data secara matematis statistika dengan menggunakan bentuk-bentuk perhitungan.³⁷ Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1. Regresi linier

Regresi linier ganda

³⁶ Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: Andi: 2009), hal. 100

³⁷ Nurdin, N., & Mir'atun, M. a. (2018). Do Government And Private Sharia Commercial Banks Practice Similar Financial Social Responsibility Disclosure. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 15(2), 285-321.

Analisis regresi linier ganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas (*independent*), dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dengan Regresi Berganda dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 For Windows.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

b. Uji Parsial (uji t)

Untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan uji t dengan tujuan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan uji t dapat diketahui apakah variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja.

c. Pengujian Hipotesis dengan Uji Serentak (Uji-F)

Digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki pengaruh secara serentak/bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan Uji F dapat diketahui apakah variabel-variabel pemahaman motivasi berpengaruh secara simultan/serentak terhadap variabel produktivitas kinerja.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

1) Uji Validitas

Adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. suatu alat yang di katakana valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaanya.³⁸

2) Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrument tersebut konsisten dan memberikan penilaian atas apa yang diukur.³⁹

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Intansi

KJKS Baituttamwil TAMZIS dibentuk oleh sekelompok anak muda terdidik pada tahun 1992 di kecamatan Kertek, Wonosobo, Jawa Tengah. Modal yang kecil, pengalaman yang minim serta letak geografis yang relatif berada bukan di sentra kegiatan ekonomi tidak menyurutkan tekad anak-anak muda ini untuk membangun perekonomian yang lebih adil sesuai syariah. Pada tanggal 14 November 1994, KJKS TAMZIS mendapat status badan hukum dengan nomor 12277/B.H/VI/XI/1994 dari Departemen Koperasi.

4.2 Hasil penelitian

Untuk Mengetahui berpengaruh atau tidak berpengaruhnya variabel motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, maka seluruh data yang diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner dan diolah dengan menggunakan program *spss 16.0 for*

windows. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.785	.386

Sumber, Hasil data diolah.

Berdasarkan hasil dari nilai R pada table model summary, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara X1,X2,X3,X4,X5,X6 dan Y adalah sebesar 0,898. R Square sebesar 0,807. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel X1,X2,X3,X4,X5,X6 dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Y sebesar 80,7%. Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain ataupun faktor lain.

b. Uji F-Statistik (uji- serentak)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3032	6	505.5	36.928	.000 ^a
Residual	7901	53	149.0		
Total	10933	59			

Sumber, Hasil data diolah.

Table Anova diatas dapat menunjukkan bahwa nilai signifikasi yaitu sebesar 0.000, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikasi (α) 0,05 maka hipotesis nol ditolak, sehingga

³⁸ Moh.pabundu.Tika, *metodelogi riset bisnis* (Jakarta : PT bumi aksara, 2006), hal. 65.

³⁹ Ronny kountur, *Metode Peneilitan*, (Jakarta : ppm, 2007),hal. 165.

dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan spiritual secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

c. Uji t-Statistik (Uji-partial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Z	Partial
(Constant)	5.032	1.423		3.536	.001			
Kebutuhan Fisiologis	-.188	.092	-.134	-2.049	.045	-.055	-.271	-.124
Kebutuhan Keamanan	-.135	.074	-.123	-1.838	.068	-.078	-.244	-.141

Keamanan	.259	.033	.171	2.587	.012	.305	.405	.040
Kebutuhan Sosial	.214	.048	.339	4.464	.000	.410	.523	.269
Kebutuhan Penghargaan	.239	.080	.202	2.980	.004	.491	.379	.180
Kebutuhan Spiritual	.239	.052	.631	8.788	.000	.806	.770	.530

Sumber, Hasil data diolah.

Hasil analisis menunjukkan konstanta sebesar 5.032, koefisien X1 besarnya -0.188, koefisien X2 besarnya -0.135, koefisien X3 besarnya 0.086, koefisien X4 besarnya 0.214, koefisien X5 besarnya 0.239, koefisien X6 besarnya 0.457. Jadi persamaan garis regresi linier berganda dengan 6 variabel adalah $Y = 5.032 - 0.188X_1 + 0.135X_2 + 0.086X_3 + 0.214X_4 + 0.239X_5 + 0.457X_6$. Asumsinya jika seluruh variabel X bernilai 0, maka besaran Y bernilai 5.032, dan apabila salah satu

nilai X naik 1 satuan maka nilai Y pun akan naik sebesar 1 satuan.

Dari table Coefficients pada kolom sig. dapat dilihat bahwa nilai sig. untuk variabel kebutuhan fisiologis yaitu sebesar 0,045, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value < (α) 0.05. Maka hipotesis nol ditolak, dapat disimpulkan variabel fisiologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai sig. untuk variabel kebutuhan keamanan sebesar 0.073. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value > (α) 0.05, maka hipotesis nol diterima, dan disimpulkan bahwa variabel tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai sig. variable kebutuhan sosial 0.012. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai P-value < (α) 0.05. maka hipotesis ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel sosial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai sig. variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai P-value < (α) 0.05. Maka hipotesis ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai sig. variabel kebutuhan penghargaan sebesar 0.04. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai P-value < (α) 0.05. Maka hipotesis ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Nilai sig. variable kebutuhan spiritual sebesar 0.00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai P-value < (α) 0.05. maka hipotesis ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel kebutuhan

spiritual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan spiritual secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sedang variabel keamanan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Adapun variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan yaitu variabel kebutuhan spiritual. Hal tersebut tersebut dapat dilihat pada tabel Coefficients pada kolom partial, hasil dari masing-masing variabel yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu variabel spiritual yaitu sebesar 0.770.

4.3 Pengaruh variable-variabel motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan yaitu variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, kebutuhan harga diri/*esteem*, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan spiritual. Adapun variabel yang tidak signifikan adalah variabel kebutuhan keamanan kerja.

Terkait dengan hal diatas diketahui kebutuhan fisiologis berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai Tamzis Baitittamwil dalam hal kebutuhan fisiologis sudah dapat terpenuhi. Sesuai

dengan teori Abraham Maslow, di mana gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan.

Variabel kebutuhan sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan Tamzis memiliki jiwa sosial yang sangat tinggi. Dalam suatu lingkungan kerja kenyamanan dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, hal tersebut dapat tumbuh dari kerabat kerja yang dapat diajak bekerja sama, saling menghargai, tolong-menolong. Hal ini dapat mendorong kinerja karyawan kearah yang lebih baik dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja. Dalam agama Islam sangat menjunjung tinggi sikap saling tolong-menolong hal tersebut dapat dilihat dalam

Variabel kebutuhan harga diri memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa setiap manusia memiliki sifat yang ingin dihargai akan pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya perasaan saling menghargai akan menumbuhkan motivasi tersendiri. Pada Tamzis Baituttamwil nilai penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dengan pemberian insentif/bonus pada setiap karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan target. Pemberian bonus diberikan sesuai dengan hasil keuntungan yang didapatkan pada setiap cabang instansi, hal ini merupakan salah satu kebijakan yang diterapkan oleh instansi agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih produktif dan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Hasil analisis mengenai variabel kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri mempunyai hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengembangan potensi yang ada pada diri manusia harus senantiasa dikembangkan semaksimal mungkin terutama dalam dunia kerja, agar setiap karyawan dapat mengembangkan potensi diri, sehingga menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bervariasi dan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan potensi. Di dalam Islam aktualisasi diri dapat ditingkatkan melalui Akhlak yang baik, semangat dan etos kerja yang tinggi, dan mampu menunaikan tugas pekerjaan dengan keikhlasan dan ketenangan jiwa. Pada Lembaga Keuangan Tamzis pengembangan potensi terhadap karyawan dilakukan dengan pemberian pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Selain pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan, pemberian pelatihan motivasi juga diterapkan dengan bentuk tausiyah dengan mendatangkan pemuka agama, juga mengadakan pelatihan motivasi dilapangan. Tujuan pemberian motivasi dilakukan untuk menjaga dan membangun kebersamaan antar karyawan dan juga membangun kerja sama antar tim.

Variabel spiritual dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Kebutuhan spiritual merupakan salah satu kebutuhan yang pokok yang harus dimiliki setiap

individu. dimensi spiritual yang berkepanjangan sampai di Akhirat nantinya. Pemberian motivasi spiritual terhadap karyawan pada Lembaga Keuangan Syariah Tamzis dilakukan dengan pendekatan spiritual dengan melakukan berbagai aktivitas keagamaan berupa pengajian rutin internal yang dilaksanakan pada setiap cabang, *Sharing* ilmu pengetahuan, dan juga ceramah. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan akan keagamaan, menjaga keimanan, dan adanya kegiatan ini dapat meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.

Hasil penelitian lapangan menunjukkan variabel kebutuhan keamanan mempunyai hubungan terhadap produktivitas kinerja karyawan, akan tetapi tidak memiliki nilai yang signifikan. Dari hasil wawancara dengan manajer litbang Bapak Edy Ryanto,⁴⁰ menyatakan bahwa fasilitas keamanan kerja seperti pemberian asuransi, penyediaan kotak P3K, dan *fire alarm* sudah dipenuhi oleh pihak instansi. Namun kebutuhan keamanan bukan hanya dilihat dari keamanan fisik saja, akan tetapi dilihat dari keamanan psikologis seperti kenyamanan dan ketentraman dalam lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

4.4 Variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan yaitu variabel kebutuhan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, pengaruh kebutuhan spiritual pada hakikatnya sangat dibutuhkan pada setiap manusia. Begitupun halnya terhadap karyawan Tamzis Baituttamwil. Pendekatan motivasi spiritual yang telah diterapkan pada instansi sangat memberikan hal yang positif bagi karyawan. Dalam melakukan pekerjaan harus dilandasi dengan kemauan karyawan untuk bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhan didunia saja, akan tetapi harus dilandasi dengan kebutuhan diakhirat, dengan mengoptimalkan aspek keimanan berupa perbuatan yang baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara garis besar dorongan motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada karyawan Tamzis Baituttamwil. Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan juga kebutuhan spiritual secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil uji t (Parsial) menunjukkan

e-ISSN: 2686-6625

⁴⁰ Edy Ryanto di Yogyakarta, tanggal 13 Maret 2014.

bahwa variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan juga kebutuhan spiritual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Adapun kebutuhan keamanan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perspektif Islam, semangat bekerja yang tinggi serta dorongan motivasi untuk bekerja lebih produktif harus dilandasi aspek keimanan yang tinggi, akhlak yang mulia sehingga pekerjaan dapat dikelola dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja serta amal shaleh dan dapat menimbulkan kemashlahatan baik di Dunia maupun di Akhirat kelak.

2. Variabel kebutuhan spiritual (X6) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari pemberian motivasi spiritual yang sudah terlaksana dengan baik pada Tamzis Baituttamwil. Setiap karyawan sangat membutuhkan motivasi dari sisi spiritual, dengan ini karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan dapat dilandasi dengan dorongan keimanan yang tinggi. Bekerja dengan mencari ridha Allah SWT, dengan menerapkan sisi spiritual yang tinggi, dengan motivasi yang kuat untuk mencari keuntungan di dunia maupun di akhirat, tetap menjaga kebutuhan hidup, keseimbangan, dan menghindari kebiasaan hidup konsumtif,

senantiasa membayar zakat, Infak, maupun sedekah.

6. PENELITIAN KEDEPAN

1. Untuk Koperasi Keuangan Jasa Syariah Tamzis Baituttamwil hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Seperti memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat dioptimalkan.
2. Untuk peneliti yang lebih lanjut peneliti menyarankan untuk memvariativkan dan mendalami variable-variabel dalam penelitian terkait dengan motivasi yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini. Agar lebih mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi. 1997. *SDM yang Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Agie Rahadian Noerman. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BJB Syariah*. Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Ahmad Ibrahim dan Abu Sin. 2008. *Manajemen Syariah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Basuki Ranto. 2007. *Korelasi Antara Motivasi, Knowledge Of Entrepreneurship dan Independensi dan The Entrepreneur's Performance*

- Pada Kawasan Industry Kecil. Jurnal usahawan.* No.10, oktober 2007.Hal.17-32.
- Buchari Alma dan Donni Juni Priansa. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- David sukardi kodrat. 2007. *Peranan Pelatihan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Hasil Riset . Jurnal usahawan* No.11,November 2007. Hal.15-24.
- H.Moh.Pabundu Tika,M.M. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H.Teman Koesmono, 2006. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*,Vol.V No.1, Maret 2006, Hal. 77-92.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organsasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol.10 No.2, September 2003. Hal. 124 -135.
- J.Ravianto. 1986. *Produktivitas dan Seni Usaha*. Jakarta: PT Binaman Teknik Aksara.
- _____. 1987. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: SIUP.
- Malayu Hasibuan. 2005. *Organisasi Dan Motivasi* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Social*. Yogyakarta: Erlangga.
- Nurdin, N. (2018). Institutional Arrangements in E-Government Implementation and Use: A Case Study From Indonesian Local Government. *International Journal of Electronic Government Research (IJEGR)*, 14(2), 44-63. <https://doi.org/10.4018/ijegr.2018040104>
- Nurdin, N. (2019). Knowledge Integration Strategy in Islamic Banks. In A. Helena & S. Bernardete (Eds.), *The Role of Knowledge Transfer in Open Innovation* (pp. 118-138). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-5849-1.ch006>
- Nurdin, N., & Mir'atun, M. a. (2018). Do Government And Private Sharia Commercial Banks Practice Similar Financial Social Responsibility Disclosure. *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 15(2), 285-321.
- Nurdin, N., Stockdale, R., & Scheepers, H. (2012). *Internal Organizational Factors Influencing Sustainable Implementation of Information Systems : Experiences from a Local Government in Indonesia* Australasian Conference on Information Systems (ACIS) 2012, Deakin University, Geelong, Victoria, Australia. <http://dro.deakin.edu.au/view/DU:30049058>
- Ronni, Kuantur. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : PPM Jakarta.

- Siswanto Satrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Umer Chapra. 2000. *Islam dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- www.bps.go.id
Diakses 19 November 2013
- www.fossej.org
Diakses 19 November 2013.