

SKRIPSI

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(STUDI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE)**



Oleh :

**ANUGRAH KHAERiyAH
NIM 15.2200.016**

PAREPARE

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(STUDI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE)**



Oleh :

**ANUGRAH KHAERIYAH
NIM 15.2200.016**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Program
Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

PAREPARE

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(STUDI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE)**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

**Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah**

Disusun dan diajukan Oleh

**ANUGRAH KHAERİYAH
NIM 15.2200.016**

Kepada

PAREPARE

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)

Nama Mahasiswa : Anugrah Khaeriyah

NIM : 15.2200.016

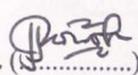
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare
No. B.3626/In.39/PP.00.09/12/2018

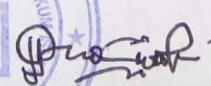
Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : **Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd.** 
NIP : 19610320 199403 1 004

Pembimbing Pendamping : **Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag.** 
NIP : 19711214 200212 2 002

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan



Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. ✓
NIP. 19711214 200212 2 002

SKRIPSI

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIFITAS KARYAWAN PERSPEKTIF
HUKUM EKONOMI SYARIAH
(STUDI DI BMT FAUZAN AZHIIMA PAREPARE)**

Disusun dan diajukan oleh

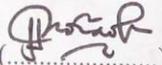
ANUGRAH KHAERiyAH
NIM 15.2200.016

Telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Munaqasyah
Pada tanggal 22 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

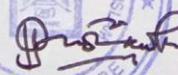
Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : **Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd.** 
NIP : 19610320 199403 1 004

Pembimbing Pendamping : **Dr. Hj. Rusdava Basri, Lc., M.Ag.** 
NIP : 19711214 200212 2 002


Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP. 19640427 198703 1 002


Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Dekan

Dr. Hj. Rusdava Basri, Lc., M.Ag.
NIP. 19711214 200212 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)

Nama Mahasiswa : Anugrah Khaeriyah

NIM : 15.2200.016

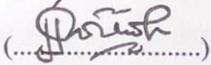
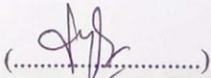
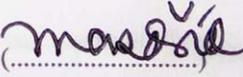
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Rektor IAIN Parepare No. B.3626/In.39/PP.00.09/12/2018

Tanggal Kelulusan : 22 Januari 2020

Disahkan oleh Komisi Penguji:

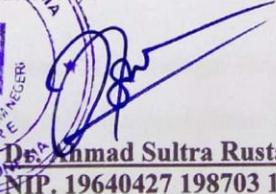
Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd.	(Ketua)	
Dr. Hj. Rusdaya Basri Lc., M.Ag.	(Sekretaris)	
Dr. Rahmawati, M.Ag.	(Penguji Utama I)	
Dr. Arqam, M.Pd.	(Penguji Utama II)	

Mengetahui:

Institut Agama Islam Negeri
 Parepare



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
 NIP. 19640427 198703 1 002



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Salam sejahtera untuk kita semua. *Alhamdulillahillobbil 'alamin.* Segala puji bagi Allah Swt. Tuhan semesta alam yang telah menciptakan alam semesta beserta isinya. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Sw. Berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan menempuh gelar “Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam” Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN) Parepare. Tak lupa pula kita kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan *Nabiullah* Muhammad saw, nabi yang menjadi panutan bagi kita semua.

Penulis haturkan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada keluarga tercinta yaitu Ayahanda H. Ilyas K, S.Pdi., M.Pd. dan Ibunda Dra. Hj. Harwiyani, M.Pd. dimana dengan senantiasa memberi pembinaan, semangat, nasihat dan doa tulusnya demi kesuksesan anak-anaknya dan mengajarkan untuk tetap optimis dan pantang menyerah untuk mencapai yang diinginkan.

Penulis sadar bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, baik yang berbentuk moral maupun material. Maka menjadi kewajiban penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu serta mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola lembaga pendidikan ini demi kemajuan IAIN Parepare.

2. Bapak Drs. Moh. Yasin Soumena, M.Pd. sebagai pembimbing utama dan Ibu Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. sebagai pembimbing pendamping penulis yang telah membimbing, memberikan arahan kepada penulis dari proposal hingga skripsi ini selesai.
3. Ibu Dr. Hj. Rusdaya Basri, Lc., M.Ag. sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah banyak memberikan tenaga dan pemikirannya dalam memimpin Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, sehingga sampai saat ini masih menjadi Fakultas yang paling sukses dan diminati oleh para calon mahasiswa baru dan Ibu Hj. Sunuwati, Lc., M.Hi. sebagai Ketua Program Studi Hukum Ekonomi yang telah banyak memberi dukungan kepada kami sebagai mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi yang masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan di IAIN Parepare.
5. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu yang telah menerima peneliti dengan sangat baik serta memberikan informasi dan data dalam menyelesaikan skripsi ini, terkhusus pegawai dan staf di BMT Fauzan Azhiima Parepare.
 - a. Bapak Drs. Ec. H. M. Anwar Talib, M.Ec. Dev. Selaku Pengawas Operasional sekaligus pemilik Yayasan BMT Fauzan Azhiima Parepare.
 - b. Bapak H. Abd. Rahim Patongai selaku Ketua Pengurus BMT Fauzan Parepare.
 - c. Bapak Ahmad Hale selaku Manajer di BMT Fauzan Azhiima Parepare.
 - d. Jajaran Staf dan Karyawan di BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare.

6. Kepala Akademik dan Perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh stafnya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, serta Jajaran Staf Administrasi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang telah begitu banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi.
7. Saudara tercinta M. Kahfi Nurdiansyah, SE dan Husnul Khatimah terkhusus orang tua H. Ilyas Kamma, S.Pdi., M.Pd. dan Dra. Hj. Harwiyani, M.Pd. yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.
8. Semua teman penulis seperjuangan Program Studi Muamalah yang tidak bisa penulis sebut satu persatu, terkhusus untuk para sahabat tercinta yang setia menemani dan menyemangati dalam suka dan duka dalam pembuatan skripsi ini, Fahrizal, Ermaniar Abdullah, Dwi Ulfa Desriana, Andirini Juanda, Rasnah, Andi Zahrah, ST. Mugnianti yang telah setia menemani penulis dan memberi warna tersendiri kepada penulis selama studi di IAIN Parepare.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. memberikan balasan yang berlimpah baik itu didunia maupun diakhirat kelak, diberikan rejeki yang berlipat serta dibukakan jalan yang baik setiap langkahnya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 22 Januari 2020

Penulis



Anugrah Khaeriyah
NIM 15.2200.016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Tempat/Tgl Lahir : Barru, 15 November 1997
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 22 Januari 2020
Penulis



Anugrah Khaeriyah
NIM 15.2200.016

ABSTRAK

ANUGRAH KHAERiyAH. *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* (Studi di BMT Fauzan Azhiima). (dibimbing oleh Moh. Yasin Soumena dan Rusdaya Basri)

Masalah yang dibahas peneliti dalam skripsi ini membahas tentang faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan, Bagaimana nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta, bagaimana perwujudan motivasi kerja yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktivitas karyawan yang ada di BMT Fauzan Azhiima.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *field research* dengan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan ada 2 yaitu faktor internal yaitu pemenuhan kebutuhan dan *skill* serta pengetahuan, kemudian faktor eksternal yaitu hubungan atasan dan bawahan, kondisi lingkungan kerja dan nasabah yang aktif. Dalam Islam, motivasi kerja dapat memberi semangat yang dalam bekerja dan untuk mencari nafkah yang halal. 2) Nilai motivasi dalam meningkatkan produktifitas karyawan meliputi kejujuran dan kepercayaan, sabar dan ikhtiar, etika kerja, tanggung jawab serta terampil. Dalam pandangan Islam motivasi dapat menimbulkan nilai-nilai yang baik untu karyawan. 3) Perwujudan motivasi kerja yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktifitas karyawan yaitu dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan pendapatan dan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Dalam Islam bekerja merupakan wujud syukur akan nikmat Allah Swt.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktifitas, Hukum Ekonomi Syariah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Tinjauan Teoritis	8
2.3 Tinjauan Konseptual	32
2.4 Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	37

3.3 Fokus Penelitian	41
3.4 Sumber Data yang digunakan	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Teknik Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Faktor yang menyebabkan perlunya Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktifitas Karyawan	44
4.2 Nilai Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktifitas Karyawan	56
4.3 Perwujudan Motivasi yang telah terimplementasi dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan	67
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pikir	35
2.	Struktur Organisasi BMT Fauzan Azhiima Parepare	39



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Surat Keterangan Wawancara
3.	Izin Melaksanakan Penelitian dari IAIN Parepare
4.	Izin Melaksanakan Penelitian dari Pemerintah Kota Parepare
5.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
6.	Dokumentasi
7.	Biografi penulis



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Ṡā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sīn	s	es
ي	syīn	sy	es dan ye
ش	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ڌ	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge

ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāw	w	w
هـ	hā'	h	ha
ء	hamzah	`	apostrof
ي	yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

C. Tā' marbūṭah

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
علة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----ُ-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Faṭḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهِلِيَّةٌ	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati كَرِيمٌ	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wawu mati فُرُوضٌ	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati قَوْلٌ	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>A'antum</i>
أَعْدَتُ	ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْنَشْكُرْتُمْ	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذُو الْفُرُوضِ	ditulis	<i>Ḍawī al-furūd</i>
أَهْلُ السَّنَةِ	ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



BAB I PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Masalah

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan upaya pemberdayaan masyarakat lapisan bawah yang telah didukung oleh dana-dana dari para anggota yang termasuk dalam komunitas Islam. BMT sebagai penggerak sektor riil dapat berkembang pesat jika didukung dengan tersedianya sumber dana yang memadai dan sesuai dengan nilai-nilai keadilan dan pengelolaan organisasi atau SDM yang baik.¹

Pembangunan nasional mengisyaratkan pada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga sangat penting dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal, dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.²

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan

¹ Christina Tri Setyorini, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)", *Media Riset Akuntansi*, Vol.2. No.1 Februari, 2012, h. 33

² Sujudi Ragil Putra, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, *Skripsi*, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, h. 53.

memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Faktor yang penting dalam produktivitas kerja, salah satunya dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi karyawan untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh - sungguh untuk mau mencapai tujuan yang diinginkan.³

Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk yang sangat termotivasi oleh kebutuhannya, akan tetapi seharusnya motivasi diterapkan juga dalam bentuk motivasi kerja menurut perspektif Hukum Islam yang berdasarkan Al-qur'an. Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia.

Dalam agama, manusia dianjurkan untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memnuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.⁴

Motivasi kerja dalam bentuk hukum Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa dalam pandangan Islam.⁵

³ Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h.14.

⁴ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004). h. 112

⁵ Idat Mustari, *Bekerja Karena Allah* (Bandung: Penerbit Safina, 2017). h. 29.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja Islam.⁶

Menurut UU RI No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik adalah kegiatan dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara atas barang dan jasa atau jasa administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Dengan diberikannya motivasi kepada para karyawan dapat menyebabkan karyawan memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kinerja pun dapat meningkat.⁷

Hadirnya BMT sekarang ini merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (*traid*) dalam masyarakat di masa yang akan datang.⁸

Keberadaan lembaga keuangan Syariah yaitu BMT Fauzan Azhiima di Kota Parepare sangat berperan dan membantu masyarakat sekitar dan masyarakat luas umumnya. Banyak lembaga keuangan Syariah atau perbankan Syariah didirikan di Indonesia, walaupun masyarakat secara menyeluruh banyak yang belum mengetahui

⁶ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Badan Penerbit IPWI, 1996), h. 282.

⁷ Jasuf Irianto. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendekia, 2001). h. 53.

⁸ Kuart Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQ dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 294.

bagaimana operasional tentang BMT tetapi dengan pengenalan dan promosi yang baik, maka akan dapat diterima masyarakat.

Kenyataan yang terjadi saat ini di kantor koperasi BMT Fauzan Azhiima ditemukan adanya masalah yaitu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan.

Selain itu, kinerja para karyawan sering tercemar oleh ulah para karyawan yang terbiasa menunda pekerjaan baik itu dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan maupun bersantai-santai pada saat jam kerja, bahkan pekerjaan tersebut harus dikerjakan di esok hari sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai. Kemudian ada pula karyawan yang istirahat lebih awal dan lebih lama.

Hal seperti ini yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian adalah : Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam perspektif hukum ekonomi Islam di BMT Fauzan Azhiima?. Pokok masalah itu akan dirinci menjadi sub-sub masalah, dan setiap sub-sub masalah tersebut akan dianalisis dengan Hukum Ekonomi Islam. Sub-sub masalah yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Faktor-faktor apa yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima?
- 1.2.2 Bagaimana nilai-nilai motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima?

- 1.2.3 Bagaimana perwujudan motivasi kerja yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1.3.1. Mendeskripsikan faktor-faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima.
- 1.3.2. Mengetahui nilai-nilai motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima.
- 1.3.3. Mengetahui perwujudan motivasi yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Manfaat ilmiah, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan terutama dalam memahami dan mengartikan Pentingnya peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif Hukum Ekonomi Islam di BMT di Kota Parepare.
- 1.4.2 Manfaat praktis bagi peneliti, Hasil penelitian ini sebagai persyaratan mendapat gelar Strata Satu (S1) dan juga diharapkan menjadi penambah wawasan keilmuan dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah.
- 1.4.3 Manfaat Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan dijadikan sumber informasi dan referensi bagi pemerintah, khususnya bagi Koperasi BMT di Kota Parepare terkait dengan pentingnya peran motivasi kerja Islam dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, penulis mendapatkan beberapa informasi dari beberapa sumber yang layak untuk disajikan khususnya tentang Peran Motivasi Kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan menurut Hukum Ekonomi Syariah yang dapat membantu penulis dalam menggabungkan teori dan hasil penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam tinjauan pustaka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananto Pramandhika dengan judul “Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan”, dia menyimpulkan bahwa jumlah bisyaroh yang tidak bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari juga tidak mempengaruhi motivasi kerja bagi guru TPQ tetapi dikarenakan dorongan dari dalam hati sehingga berdampak pada tingginya komitmen responden terhadap profesi guru TPQ. Kemudian Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan faktor yang paling memotivasi responden dalam mengajar TPQ.⁹ Perbedaan penelitian yang akan dikaji adalah di penelitian ini terfokus pada motivasi kerja dalam Islam pada guru TPQ, sedangkan yang peneliti membahas tentang peran dari motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hastuti dengan judul “Pemberian Motivasi kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan produkifitas kerja (kajian literatur)”, dia menyimpulkan bahwa Motivasi merupakan salah satu bentuk pemeliharaan terhadap karyawan, dan motivasi bukanlah suatu hal yang mudah,

⁹ Ananto Pramandhika, Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan, *Skripsi* Program Sarjana Ekonomi Islam STAIN Purwokerto, 2012.

maka motivasi harus dikaitkan dengan kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan demikian produktivitas perusahaan juga akan meningkat.¹⁰ Perbedaan penelitian yang akan dibahas adalah di penelitian ini membahas tentang pemberian motivasi kerja Islam pada karyawan dalam kajian literatur sedangkan yang peneliti bahas yakni tentang peran dari motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dengan judul “Analisis motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan studi kasus bagian Assembling Perusahaan Metal Button”, dia menyimpulkan bahwa:¹¹

Pertama, Motivasi kerja karyawan assembling yang ditinjau dari motivasi kerja yang lebih dominan dimiliki karyawan adalah motivasi external meliputi: (1). Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhannya kerjanya. (2). Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. (3). Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. (4). Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Kedua, produktivitas kerja karyawan, ditemukan bahwa pada dimensi produktivitas kerja yang meliputi parameter: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Parameter yang masih belum optimal adalah kualitas kerja. Berdasarkan temuan lapangan faktor pendidikan, belum adanya training dan kurangnya pengawasan penyebab dismotivasi karyawan sehingga berdampak pada penurunan produktivitas pada parameter kualitas.

¹⁰ Sri Hartuti, *Pemberian Motivasi kerja pada pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja (kajian literatur)*, *Skripsi Program Sarjana Manajemen*, Universitas Jenderal Achmad Yani, 2014.

¹¹ Astuti, *Analisis Motivasi Kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan studi kasus bagian Assembling Perusahaan Metal Button*, *Skripsi Program Pascasarjana*, Universitas Pasundan Bandung, 2017.

Perbedaan penelitian yang akan dikaji adalah jika dipenelitian ini terfokus pada analisis motivasi kerja karyawan sedangkan yang peneliti mengkaji tentang peran dari motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dari karyawan.

2.2 Tinjauan Teoretis

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.¹²

Motivasi adalah kemampuan yang menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu sebab mereka sendiri ingin melakukannya.¹³ Menurut Martoyo, Motivasi adalah proses memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.¹⁴

¹² Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Kencana Perdana Media Group, 2009), h. 110.

¹³ Richard Danny, *Sukses Memotivasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 2.

¹⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 1996), h. 153.

Hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting bagi semua jenis perusahaan yang tidak hanya dirasakan oleh perusahaan namun manfaatnya juga dirasakan oleh karyawan yang bekerja. Dengan motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya, bekerja tanpa unsur keterpaksaan dan menghasilkan suatu kualitas kerja yang tinggi. Hal yang penting dalam motivasi antara lain gaji yang menarik, hadiah dan penghargaan, pangkat dan jabatan, tempat kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memadai, sanksi dan hukuman, penciptaan rasa takut, pemberian pengawasan yang ketat, penciptaan konflik, pemberian gambaran masa depan yang suram.¹⁵

Motivasi berperan sangat penting Di dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.¹⁶

2.2.1.2 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Prinsip-prinsip dalam motivasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan, yaitu :¹⁷

- 1) Prinsip partisipasi, dalam upaya motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai.

¹⁵ Soejitno Irmim, *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan* (Indonesia: Seyma Media, 2005), h. 64.

¹⁶ H. Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Kencana Pernada Media Group, 2009), h.115.

¹⁷ Richard Denny, *Sukses Memotivasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 5.

- 2) Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang lebih jelas, karyawan akan lebih mudah motivasi kerjanya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 4) Prinsip pendegelasan wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.¹⁸

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang penting dalam Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang sangat penting oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.¹⁹

1. Faktor Internal, Faktor ini penting dalam pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau

¹⁸ Zainun. *Manajemen dan Motivasi* (Jakarta: Balai Aksara, 1997). h. 36.

¹⁹ A. Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Pegawai* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), h. 53.

haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, kondisi yang aman dan nyaman.²⁰

b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu juga termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal, Faktor ini juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:²¹

²⁰ Susilo Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY Yogyakarta. 2006), h. 143.

²¹ Usmara. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2002). h. 157.

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat emengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja sanggup mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.2.1.4 Motivasi Kerja dan Dasar Hukum Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja untuk karyawan merupakan kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.²²

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.²³

Motivasi kerja dalam Islam itu untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.²⁴

²² Basu Swastha dan Ibnu Sukatjo, *Pengantar Bisnis Modern*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2007), h.88

²³ Rahmat, 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-Islami.com/motivasi-kerja-dalam-Islam/>, (diakses tanggal 15 Desember 2018)

²⁴ Rahmat, 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-Islami.com/motivasi-kerja-dalam-Islam/>, (diakses tanggal 15 Desember 2018)

Al-Quran Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rejeki seperti firman Allah SWT. Dalam Q.S At-Taubah: 9/ 105 dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”²⁵

Ayat diatas adalah sebagai dalil untuk umat Islam yang mewajibkan pengikutnya (Islam) bekerja. Maka sudah seharusnya umat Islam itu bekerja. Pengertian bekerja disini adalah mencari nafkah untuk kebutuhan jasmani, baik itu berupa sandang, pangan dan papan.²⁶

Didalam suatu Rasulullah sebagai panutan umat muslim diseluruh dunia bersabda:

إِنَّ أَطْيَبَ مَا أَكَلَ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ

Artinya:

“Sungguh sebaik-baik rizki yang dimakan oleh seorang laki-laki adalah dari usahanya sendiri (yang halal)”²⁷

²⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h. 203

²⁶ Anaz Azwar, *sifat-sifat Terpuji dalam Islam* (Surabaya: Surya Pustaka, 2007), h. 56

²⁷ HR an-Nasa-i (no. 4452), Abu Dawud (no. 3528), at-Tirmidzi (no. 1358) dan al-Hakim (no. 2295), dinyatakan shahih oleh at-Tirmidzi, al-Hakim, adz-Dzahabi dan al-Albani. <https://muslim.or.id/2996-antara-tawakkal-dan-usaha-mencari-rizki-yang-halal.html>, (diakses tanggal 4 September 2019)

Hadits yang agung ini menunjukkan besarnya keutamaan bersungguh-sungguh mencari usaha yang halal dan bahwa usaha mencari rezki yang paling utama adalah usaha yang dilakukan seseorang dengan tangannya sendiri.²⁸

2.2.1.5 Ciri-Ciri Motivasi Kerja dalam Islam

Dalam buku yang berjudul *Bekerja dengan Hati Nurani* karya Akh. Muwafik Saleh, dikatakan bahwa selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut:²⁹

1. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah Swt.)

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2. Takwa dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

²⁸ Abdullah Taslim, Lc., MA, *Antara Tawakkal dan Mencari Rezeki yang Halal*, <https://muslim.or.id/2996-antara-tawakkal-dan-usaha-mencari-rizki-yang-halal.html>, (diakses tanggal 4 September 2019)

²⁹ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 65.

3. Ikhlas dalam Bekerja

Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah Swt. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah Swt.
- b. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
- d. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (way of life). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

2.2.1.6 Teori-Teori Motivasi

Seperti yang terlihat dalam defenisi motivasi yang mengatakan bahwa "motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang yang memberikan kontribusi yang

sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.³⁰

Berdasarkan defenisi diatas terlihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerjanya yang optimal. Berangkat dari filsafat hidup yang dianut oleh manusia, para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Dari sudut inilah pentingnya pemahaman terhadap berbagai teori motivasi yang sangat diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Herarki Menurut Abraham Maslow

Manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau hirarki yaitu :³¹

- (1) Kebutuhan Fisiologis, pada tingkatan terendah hirearki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologikal. Kebuuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankankn hidup. Oksigen, pangan, minuman, eliminasi, istirahat, aktivitas, dan pengaturan suhu, dimasukkan pada tingkatan ini.
- (2) Kebutuhan Keselamatan atau Keamanan, Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan

³⁰ Achmad Ruky. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003). h. 175.

³¹ J Winardi. *Motivasi dan Permotivasion dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008). h.11.

keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang seringkali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan, dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal); keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi; preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjauhi hal-hal yang tidak dikenal dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur, serta yang dapat diprediksi.

- (3) Kebutuhan Sosial , Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagai dan menerima sikap berkawan dan afeksi. Walaupun banyak manajer dewasa ini memahami adanya kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.
- (4) Kebutuhan Akan Penghargaan, pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi. Kebutuhan kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain;

kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

- (5) Kebutuhan untuk Merealisasi Diri, pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan dan untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya. Bentuk khusus kebutuhan demikian akan berbeda-beda dari orang ke orang, seperti halnya terlihat pada kepribadian-kepribadian manusia.

Klasifikasi lima golongan tersebut akan terus berlaku dan dapat digunakan sebagai instrumen analisis dan kelima jenis kebutuhan tersebut akan timbul simultan pada tingkat simultan yang berbeda-beda.

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan)

David McClelland dalam teorinya McClelland's Achievement Motivation Theory atau teori motivasi prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.³²

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.³³

³² Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Jilid 1, Edisi 8; Jakarta: Prenhallindo, 2001), h. 173.

³³ Suryana, *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses* (Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Salemba, 2006), h. 121.

(1) Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

(2) Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

(3) Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. Teori *Maqasjid Al-Syariah*

Konsep *maqasjid al-syariah* pada hakekatnya didasarkan pada wahyu untuk mewujudkan kemasalahatan hidup umat manusia. Mengingat *maqasjid al-syariah* yang dirumuskan ulama bertumpu pada lima kebutuhan dasar (kemasalahatan) hidup manusia: pemeliharaan agama, jiwa, keturunan, harta dan akal disesuaikan dengan konteks zamannya, maka muncul wacana untuk mengembangkan konsep *maqasjid al-syariah* dengan menambah lima kebutuhan dasar manusia tersebut sesuai dengan kondisi zaman modern.³⁴

Dalam kamus bahasa Arab, *Maqshad* dan *Maqasjid* berasal dari kata *qasjid*. *Maqasjid* adalah kata yang menunjukkan banyak (jama'), mufradnya *maqshad* yang berarti tujuan atau target. Sedangkan menurut istilah dari beberapa ulama adalah sebagai berikut, menurut al-Fasi *maqasjid al-syariah* adalah tujuan atau rahasia Allah dalam setiap hukum syariat-Nya. Menurut ar-Risuni, tujuan yang ingin dicapai oleh syariat untuk merealisasikan kemasalahatan hamba. Dan Syatibi mendefinisikan *maqashid syariah* dari kaidah berikut berikut: "Sesungguhnya syariah bertujuan untuk mewujudkan kemasalahatan manusia di dunia dan akhirat".³⁵

³⁴ Ahmad Al-Musi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta: Amzah, 2013), h. 59-60

³⁵ Ir. H. Adiwarmanto Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 157.

Kajian teori *maqasid al-syariah* dalam hukum Islam adalah sangat penting. Urgensi itu didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut.

- (1) Pertama, hukum Islam adalah hukum yang bersumber dari wahyu Tuhan dan diperuntukkan bagi umat manusia. Oleh karena itu, ia akan selalu berhadapan dengan perubahan sosial. Dalam posisi seperti itu, apakah hukum Islam yang sumber utamanya (Al-Qur'an dan sunnah) turun pada beberapa abad yang lampau dapat beradaptasi dengan perubahan sosial. Jawaban terhadap pertanyaan itu baru bisa diberikan setelah diadakan kajian terhadap berbagai elemen hukum Islam, dan salah satu elemen yang terpenting adalah teori *maqasid al-syariah*.
- (2) Kedua, dilihat dari aspek historis, sesungguhnya perhatian terhadap teori ini telah dilakukan oleh Rasulullah SAW, para sahabat, dan generasi mujtahid sesudahnya.
- (3) Ketiga, pengetahuan tentang *maqasid al-syariah* merupakan kunci keberhasilan mujtahid dalam ijtihadnya, karena di atas landasan tujuan hukum itulah setiap persoalan dalam bermuamalah antar sesama manusia dapat dikembalikan.

Imam Asy-Syatibi menjelaskan ada 5 (lima) bentuk maqashid syariah atau yang disebut dengan kulliyat al-khamsah (lima prinsip umum). Kelima maqashid tersebut yaitu: ³⁶

1. *Hifdzud Diin* (Menjaga Agama)

Setiap syariat dan hukum dalam Islam bertujuan untuk menjaga hak-hak beragama dan melindungi setiap penganut agama serta tempat-tempat ibadahnya.

³⁶ Ir. H. Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 160.

maka tidak dibenarkan menghancurkan tempat ibadah ataupun mengganggu orang yang sedang beribadah.

2. *Hifdzun nafs* (Menjaga jiwa/nyawa)

Setiap syariat dan aturan dalam Islam sekali lagi bertujuan untuk menjaga nyawa atau kehidupan hukum qishas misalnya, hukuman mati untuk seorang pembunuh, tentunya bertujuan untuk menjaga orang yang tidak bersalah lebih banyak lagi karena seorang pembunuh jika hanya dipenjara beberapa tahun, atau beberapa puluh tahun memungkinkan membunuh lagi ketika ia keluar dari penjara. dan hukum-hukum lain yang telah di terangkan dalam Al Qur'an. lagipula salah satu syarat sah diterima taubat adalah dengan ikhlas menerima hukum Allah sebagai ketetapan. Tidak seperti hukum yang dibuat manusia, yang tidak mengikuti syariat Allah, maka ia tidak membuat orang yang dihukum tersebut terampuni dosa-dosanya karenanya.

3. *Hifdzul 'aql* (Menjaga Akal)

Agama Islam adalah agama yang sangat mementingkan akal dalam segala hal, karena begitu pentingnya akal maka Allah mengharamkan manusia untuk mengkonsumsi sesuatu yang dapat menghilangkan akal baik sedikit atau banyak, baik sebagian atau semuanya, seperti khamr atau minuman keras narkoba dan hal apa saja yang dapat merusak atau menghilangkan akal. Selain itu Allah juga mengharamkan perbuatan-perbuatan yang dapat menghilangkan akal dan logika berfikir pelakunya seperti judi dan sejenisnya.

4. *Hifdzul maal* (Menjaga Harta)

Disini kita dapat membedakan antara sistem kapitalisme, sosialisme dan Islam. dalam sistem kapitalisme hak-hak individu tak terbatas, dan dalam sistem sosialisme hak-hak individu sangat terbatas. Sedangkan Islam diantara keduanya. hak-hak

individu diakui tetapi ada posting-posting wajib dan sunnah yang bersifat sosial seperti zakat, shadaqal infak, wakaf dan jihad bil maal itu yang paling tinggi. dalam Islam seorang pemilik harta tidak diperkenankan menggunakan harta dengan semena-mena, karena ada tanggung jawabnya sampai akhirat.

5. *Hifdzun Nasl* (Menjaga keturunan dan kehormatan)

Disinilah indahnya Islam, sangat sesuai dengan fitrah manusia yang mencintai anak dan keturunan dan Islam juga sangat menjaga kehormatan manusia. Karenanya perzinahan dan segala hal yang menodai kehormatan seperti ajang ratu kecantikan entah miss apa namanya yang mengeksploitasi perempuan semuanya diharamkan dalam Islam.

2.2.2 Produktivitas Kerja

2.2.3.1 Pengertian produktivitas

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian individu yang dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.³⁷

Adapun produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu :³⁸

- 1) pengertian fisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 100.

³⁸ Markum Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya:SMMAS, 2000).h.78.

haruslah lebih baik dari hasil ini. pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja lingkungan kerja dan lain-lain.

- 2) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhnya secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. hal ini sesuai dengan pendapat sondang P.Siagian bahwa “produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.³⁹ Menurut komaruddin, “produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini”.⁴⁰

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Penting dalam Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang penting dalam produktivitas kerja karyawan, yaitu :⁴¹

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan

³⁹ Sondan P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara, 2005). h. 79.

⁴⁰ Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta; Bumi Aksara, 1992). h. 122.

⁴¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 102.

kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemuktahiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2). Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi pelatihan bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3). Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukansehari-hari. Bagaimana pandangan atasan dan bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor yang penting dalam produktivitas kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan, yaitu :⁴²

- a) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 103.

Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

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. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja⁴³

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya

2.2.3.4 Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:⁴⁴

⁴³ Riyanto, J. *Produktivitas dan Tenaga Kerja* (Jakarta: SIUP, 1986), h. 35.

⁴⁴ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2004), h.145.

1. Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3. Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4. Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5. Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.

2.2.4 Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas karyawan.

Dalam pencapaian yang penting dalam produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor dalam produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stress kerja karyawan bertambah. Keempat yang penting dalam produktivitas karyawan tersebut, diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan sesuatu yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa dengan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerjasama secara maksimal dengan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu

perusahaan akan mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini akan terus dilakukan.

2.2.3 Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)

2.2.3.1 Pengertian Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)

Pengertian *muamalah* dapat dilihat dari dua segi, pertama dari segi bahasa dan kedua dari segi ilmiah. Menurut bahasa, *muamalah* atau Hukum Ekonomi Syariah berasal dari kata *muamalat* yang artinya saling bertindak, dan saling mengamalkan. Sedangkan menurut istilah, pengertian *muamalah* atau hukum ekonomi syariah dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu pengertian *muamalah* dalam arti luas dan pengertian *muamalah* dalam arti sempit.⁴⁵

Hukum ekonomi Syariah atau *muamalah* dalam arti luas kiranya dapat diketahui adalah aturan-aturan (hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial. Sedangkan dalam arti sempit aturan Allah yang wajib ditaati yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam kaitannya dengan memperoleh dan mengembangkan harta benda.

Adapun hukum yang mengatur tentang *muamalah* terdapat dalam al-quran yaitu perintah untuk perniagaan dengan adanya saling ke ridhoan atau rela dan jangan melakukannya dengan cara yang bathil. Dalam Q.S An-Nisa: 4/29.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن
تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ٢٩

Terjemahnya:

⁴⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Rajawali Pers, 1997) h. 01.

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”⁴⁶

Ayat ini, menjelaskan tentang larangan untuk saling memakan harta sesama dengan cara bathil merupakan hal yang tidak benar, kecuali untuk berdagang atas dasar suka sama suka. Kemudian larangan untuk membunuh diri sendiri dengan mencari nafkah yang tidak baik atau haram.

2.2.3.2 Ruang Lingkup Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)

Sesuai dengan pembagian *muamalah*, maka ruang lingkup *fiqh muamalah* juga terbagi dua. Ruang lingkup *muamalah* yang bersifat *adabiyah* ialah ijab dan kabul, saling meridhai, tidak ada keterpaksaan dari salah satu pihak, hak dan kewajiban. Kejujuran pedagang, penipuan dan segala sesuatu yang bersumber dari indra manusia yang ada kaitannya dengan peredaran harta dalam hidup masyarakat.

Ruang lingkup pembahasan *madiyah*, ialah masalah jual beli, gadai, jaminan dan tanggungan, pemindahan utang, jatuh bangkrut, batasan bertindak, perseroan atau perkongsian, perseroan harta dan tenaga, sewa menyewa, pemberian hak guna pakai, barang titipan, barang temuan, garapan tanah, sewa-menyewa tanah, upah, gugatan, sayembara, pembagian kekayaan bersama, pemberian, pembebasan, damai dan ditambah dengan beberapa masalah, seperti masalah bunga bank, asuransi, kredit, dan masalah baru lainnya.⁴⁷

2.2.3.3 Unsur-unsur penilaian kinerja dalam Islam

⁴⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.77.

⁴⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Rajawali Pers, 1997), h. 05.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian keinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:⁴⁸

1. Niat bekerja karena Allah Swt.
2. Bekerja haruslah memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas.
3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.
4. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah.
5. Dalam bekerja hendaklah selalu bersyukur kepada Allah Swt.

Unsur penilaian kinerja tersebut berarti orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

2.3 Tinjauan Konseptual

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal skripsi, maka adanya pembahasan yang menegaskan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul proposal skripsi. Adapun judul proposal adalah “*Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifias Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Studi di BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare*” untuk menghindari berbagai penafsiran judul di atas, maka berikut adalah penafsiran judul skripsi.

2.3.1 Peran : Proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.⁴⁹

⁴⁸ Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 75.

⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.212.

- 2.3.2 Motivasi Kerja: Sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.⁵⁰
- 2.3.3 Produktivitas: 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.⁵¹
- 2.3.4 Karyawan : orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).⁵²
- 2.3.5 BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) : atau disebut juga dengan “Koperasi syariah”, merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro. BMT terdiri dari dua istilah, yaitu “*baitul maal*” dan “*baitu ltamwil*” *Baitul maal* merupakan istilah untuk organisasi yang berperan dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana non profit, seperti zakat, infak dan sedekah.⁵³

⁵⁰ Idat Mustari, *Bekerja Karena Allah* (Bandung: Penerbit Safina, 2017). h. 29.

⁵¹ Kec. Klojen, *Produktivitas kerja dan faktor yang mempengaruhinya*, <https://kecklojen.Malangkota.go.id/2016/09/21/pengertian-produktivitas-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya/>. (diakses tanggal 23 Desember 2018).

⁵² KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] <http://kbbi.web.id/> pusat, (diakses tanggal 28 Juni 2019).

⁵³ Hestanto, *BMT (Baitul Maal wa Tamwil)*, <https://www.hestanto.web.id/bmt/>, (diakses tanggal 23 Desember 2018)

2.3.6 Hukum Ekonomi Syariah : Hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan kegiatan sistem ekonomi yang dilandasi dan didasari oleh nilai-nilai Islamiah yang tercantum dalam Al Quran, Hadist, dan Ijtihad para Ulama.⁵⁴

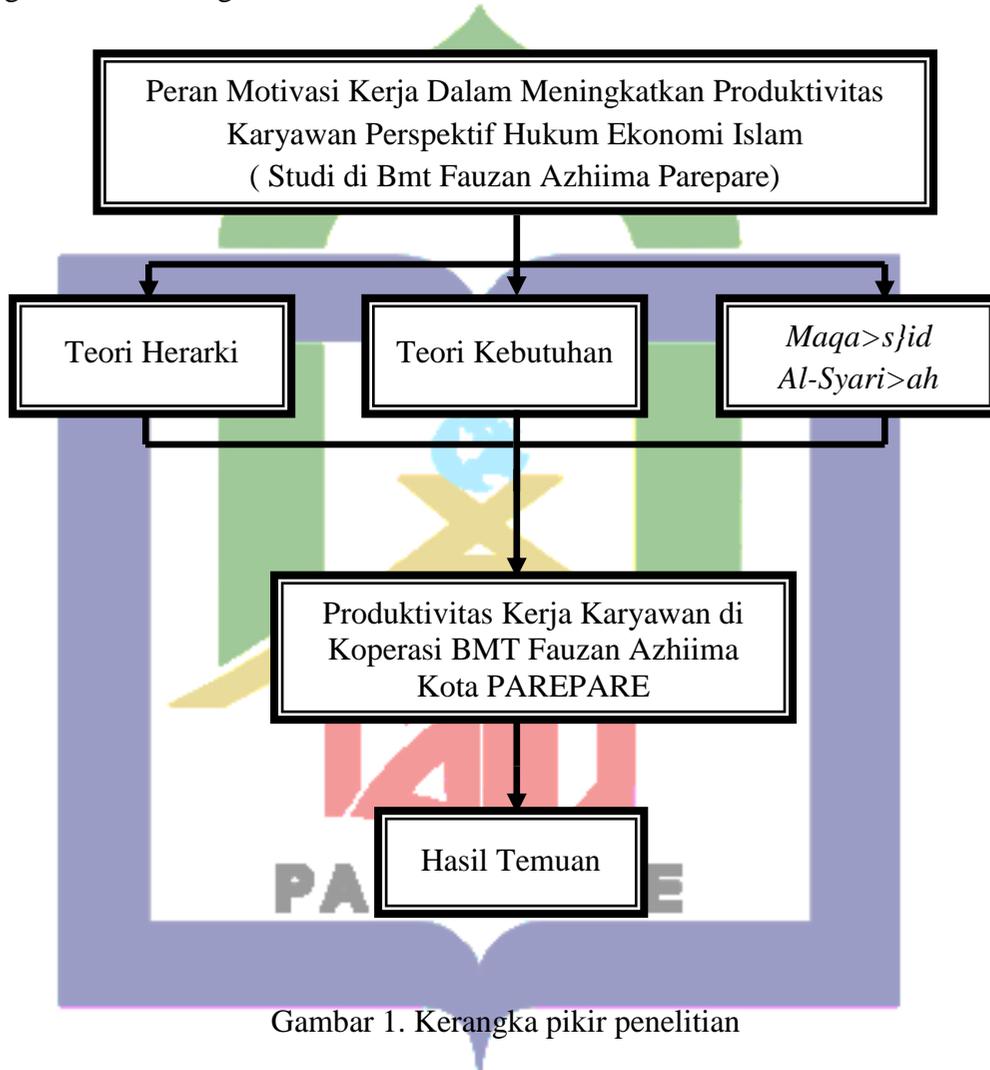
Berdasarkan penjelasan beberapa pengertian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperjelas bahwa maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat berperan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima yang dianalisis dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Dalam meningkatkan produktivitas kerja tentu adanya kemampuan dan talenta dari para karyawan dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Namun, dengan adanya motivasi kerja yang di analisis dalam perspektif Hukum Ekonomi Islam, apakah dapat membuat para karyawan bekerja lebih produktif dengan hasil yang telah mereka capai. Terlebih lagi dengan tempat bekerja yang berbasis syariah yaitu di BMT (Baitul Maal Wa Tamwil)

2.4 Bagan Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep atau variable yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Dalam melakukan penelitian tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif Analisis Hukum Ekonomi Syariah di BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare, yang dikaji menggunakan tiga teori. Pertama, Teori Herarki menurut Abraham Maslow, Kedua teori kebutuhan dari David McClelland, dan yang ketiga teori *Maqasid Al-Syariah*. Dari tiga kategori teori tersebut, maka akan dianalisis untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima kota Parepare, yang dimana tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah kerja karyawannya produktif dengan hasil yang mereka capai.

⁵⁴ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah* (Cet I, Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 24

Untuk memberi gambaran kepada pembaca dalam memahami hubungan antara variabel dengan variabel lainnya maka perlu dibuatkan bagan kerangka pikir yang bertujuan untuk memberikan kemudahan pada peneliti. Adapun kerangka bagan pikir yang dimaksud sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan proposal ini agar nantinya sesuai dengan apa yang diharapkan, maka diperlukan metode penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan laporan penelitian. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah :

3.1 Jenis Penelitian

3.1.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Jenis penelitian skripsi ini adalah termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi, Penelitian ini juga bisa dikatakan sebagai penelitian sosiologis yaitu suatu penelitian yang cermat yang dilakukan dengan jalan langsung terjun ke lapangan.⁵⁵

3.1.2 Metode Kualitatif

Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yakni penelitian yang memberikan gambaran tentang stimulasi dan kejadian faktual dan sistematis mengenai faktor-faktor, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang dimiliki untuk melakukan dasar-dasarnya saja.⁵⁶ Penelitian ini menyajikan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari informan dan perilaku yang akan diamati, karena peneliti bertujuan untuk memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti.

Penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik subjek atau objek yang diteliti secara tepat, untuk

⁵⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h.42.

⁵⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 6.

mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia.⁵⁷ Metode kualitatif, lebih mengutamakan observasi, wawancara, dokumentasi,⁵⁸ dan memiliki banyak keistimewaan antara lain: sarana dalam menyajikan pandangan subjek yang diteliti, menyajikan uraian yang menyeluruh dan mirip dengan apa yang dialami oleh pembaca dalam kehidupan sehari-hari, memberikan penilaian atau konteks yang turut berperan bagi pemaknaan atas fenomena dalam konteks yang diteliti.

3.1.3 Pendekatan Normatif

Sedangkan persepektif ekonomi Islam atau maqasid dari penelitian ini memakai pendekatan normatif, yang dimaksud dengan pendekatan normatif adalah studi Islam yang menggunakan pendekatan legal-formal dan atau normatif. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan legal formal adalah hal-hal yang terkait dengan halal-haram, salah-benar, berpahala dan berdosa, boleh dan tidak boleh, dan lain sebagainya. Sedangkan yang dimaksud dengan normatif adalah semua ajaran yang terkandung dalam nash.⁵⁹

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

3.2.1.1 Gambaran Umum BMT Fauzan Azhiima

BMT Fauzan Azhiima sendiri diresmikan pada tahun 1998 oleh Drs. H. Syamsul Alam Bulu, M.Si. selaku walikota madya KDH Parepare yang menjabat pada saat itu. Sebelumnya, BMT Fauzan Azhiima dikenal dengan nama BMT

⁵⁷ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Cet. I; Yogyakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 157.

⁵⁸ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Fenomenologik dan Realisme Metaphisik Studi Teks dan Penelitian Agama* (Yogyakarta: Rake Seraju, 1996), h. 44.

⁵⁹ Khairuin Nasution, *Pengantar Studi Islam* (Yogyakarta: ACAdEMIA dan TAZZAFA, 2009), h. 153.

Pemuda Remaja Mesjid Parepare yang berkantor di jalan Bau Massepe no. 355 Kota Parepare.

BMT Fauzan Azhiima adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang terletak di Jalan Delima no. 7 Kelurahan Mallusetasi, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya ke dalam beberapa jenis pembiayaan yang disesuaikan dengan kebutuhan nasabah. Selain sebagai lembaga keuangan, BMT Fauzan Azhiima juga berfungsi sebagai lembaga sosial yang menghimpun dana zakat, infaq dan sedekah (ZIS) yang kemudian nantinya diserahkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya.

Menjadi salah satu koperasi syariah pertama di Kota Parepare. BMT Fauzan Azhiima menjadi sebuah gerakan dakwah dan pemberdayaan dengan berbadan hukum koperasi syariah, karena berasaskan kebersamaan dan kegotong royongan serta bebas dari riba. Sejak hadir 1 juli 1998, BMT mulai membuka diri bagi masyarakat umum yang ingin berbasis syariah.⁶⁰

3.2.1.2 Visi dan Misi BMT Fauzan Azhiima Parepare

Visi BMT Fauzan Azhiima

Mewujudkan BMT sebagai lembaga sosial ekonomi rakyat menjadi tulang punggung dan penggerak utama perekonomian wilayah pada khususnya dan perekonomian nasional pada umumnya.⁶¹

Misi BMT Fauzan Azhiima

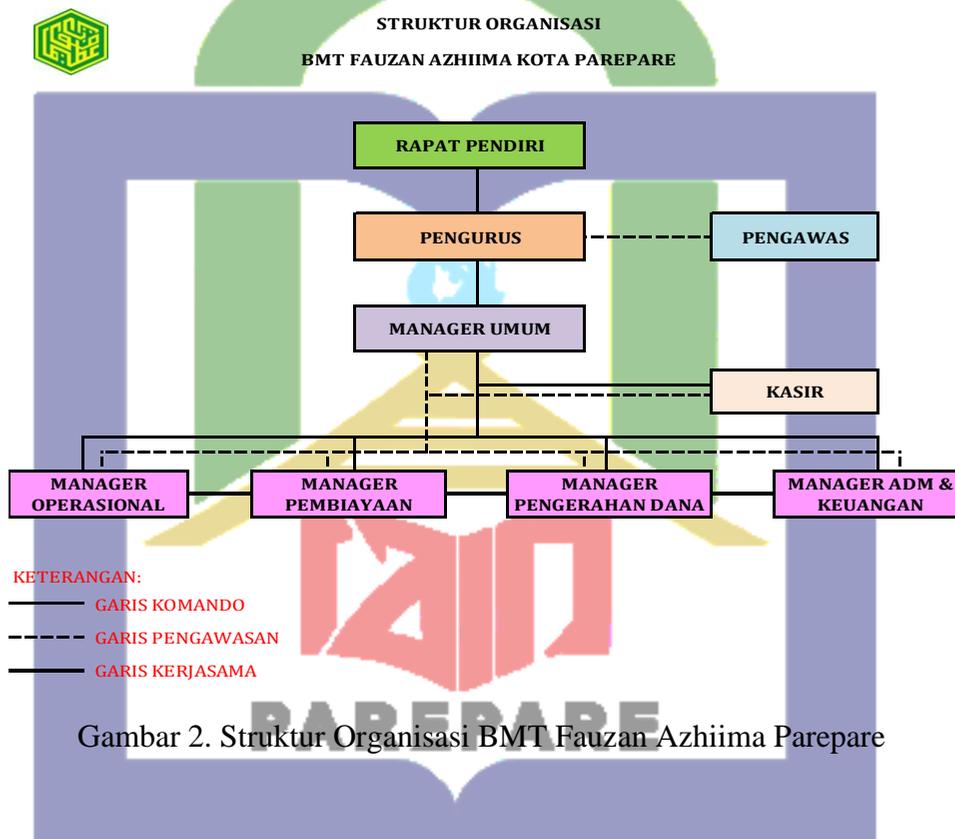
- a. Memberdayakan ekonomi masyarakat dengan sistem syariah;

⁶⁰ Sumber dari Manajer dan Ketua Yayasan BMT Fauzan Azhiima Parepare, 21 September 2019.

⁶¹ Sumber dari Manajer dan Ketua Yayasan BMT Fauzan Azhiima Parepare, 21 September 2019.

- b. Membangun citra BMT sebagai lembaga sosial ekonomi yang tangguh dan terpercaya;
- c. Membentuk jaringan usaha dengan sistem kerjasama pola BMT.
- d. Menjaga hubungan yang erat dan saling membantu dan saling menguntungkan antara sesama BMT serta mitra usaha lainnya.

3.2.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi BMT Fauzan Azhiima Parepare

PEMBINA/PENASEHAT:

1. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Parepare
2. Dr. H. ABDUL HALIM, K., M.A
3. Dr. H. A. ALI IMRAN, Sp. THT
4. MUHAMMAD DARWIS, SH., S.Kep. ns, M. Kes.

BADAN PENGAWAS:

- Pengawas Operasional : 1. Drs. Ec. H. M. ANWAR THALIB, M.Ec., Dev.
2. H. A. ABDURRAHMAN SALEH, SE
- Pengawas Syariah : 1. Ustadz MASKUN HAB
2. Drs. H. A. MUHAMMAD NUR

PENGURUS:

- Ketua : H. ABD. RAHIM PATONGAI
- Sekretaris : Drs. H. SUTIARDIN
- Bendahara : NURMIAH

PENGELOLA:

- Manajer : AHMAD HALE
- Bagian Akuntansi : AMIR TANG, SE
- Bagian Administrasi : AIDA SYAHRIPATI, SE
- Bagian Kasir/Teller : DAHLIAH, SE
- Bagian Pembiayaan : 1. MUH. RAMLI
2. MUHAMMAD AT-TAKHRIM
- Bagian Penggalangan dana : 1. ST. HAWA, S.Hi
2. RASMI

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian sebagai hal-hal yang ingin dicari jawabannya melalui penelitian. Fokus penelitian inilah yang nantinya akan berfungsi memberi batas hal-hal yang akan peneliti teliti. Penelitian ini berfokus pada peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif hukum ekonomi Islam di BMT Fauzan Azhiima Parepare.

3.4 Sumber Data yang Digunakan

Jenis Penelitian ini adalah field research, jadi data diperoleh dari lapangan sedangkan sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder.

3.4.1 Data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.⁶² Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan dari BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare.

3.4.2 Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.⁶³ Dalam penelitian ini, dokumentasi merupakan sumber data sekunder.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik *Field Research* dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung ke lokasi penelitian untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data- data kongkret yang berhubungan dengan pembahasan ini. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yang bersifat teknis, yaitu sebagai berikut :

⁶² Sumadi suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987), h. 93.

⁶³ Sumadi suryabrata, *Metode Penelitian*, h. 94.

3.5.1 Observasi

Observasi adalah pengamatan sistematis yang berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena yang tampak.⁶⁴ Observasi adalah mengamati kejadian, gerak atau proses.⁶⁵ Dalam menggunakan teknik observasi, cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang terjadi. Observasi bukanlah sekedar mencatat, tapi juga tetap mengadakan pertimbangan terhadap data yang akan diambil. Dalam hal ini peneliti akan mengamati secara langsung yang berhubungan dengan kebijakan pimpinan perusahaan dalam peningkatan produktivitas kerja.

3.5.2 Wawancara.

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan dan menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara dapat diartikan sebagai cara yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi (data) dari responden dengan cara bertanya langsung secara bertatap muka (*face to face*) dengan sumber informasi tersebut. Wawancara merupakan salah satu elemen penting dalam proses penelitian. Dengan teknik wawancara peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya, termasuk waktu atau situasi dan kondisi. Oleh karena itu dalam penelitian ini, wawancara terarah dan hasilnya terekam dengan baik, maka peneliti menggunakan instrument pedoman wawancara, buku catatan dan tape recorder. Dalam hal ini yang akan di wawancara (*interview*) adalah para karyawan dan salah satu nasabah yang ada di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare.

⁶⁴ Sanafiah Faizal, *Format-format Penelitian Sosial* (Cet. V; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h. 71.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan* (Cet. XIII; Jakarta : Rineka Cipta, 2006), h. 230.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁶⁶

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis kualitatif. Proses pengumpulan data mengikuti konsep Miles dan Huberman, sebagaimana dikutip oleh Sugiyono, bahwa aktivitas dalam pengumpulan data melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.⁶⁷

3.6.1 Mereduksi data, yaitu merangkul, melihat hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.

3.6.2 Penyajian data. Penyajian data dilihat dari jenis dan sumbernya, termasuk keabsahannya. Penyajian data akan bisa dilakukan dalam bentuk uraian dengan teks naratif dan dapat juga berupa bentuk tabel, bagan dan sejenisnya.

3.6.3 Verifikasi data yaitu upaya untuk mendapatkan kepastian apakah data tersebut dapat dipercaya keasliannya atau tidak. Dalam verifikasi data ini akan di prioritaskan kepada keabsahan sumber data dan tingkat objektivitas serta adanya keterkaitan antar data dari sumber yang satu dengan sumber yang lainnya dan selanjutnya ditarik suatu kesimpulan.

⁶⁶ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi* (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 191.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 300.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Faktor yang menyebabkan perlunya Motivasi Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam eksistensi sebuah perusahaan. Sehingga motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor motivasi kerja karyawan yaitu motivasi internal dari dalam karyawan tersebut maupun motivasi eksternal yang muncul dari perusahaan dia bekerja, maupun dari lingkungan eksternal karyawan tersebut.

Faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Aida Syahripati karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Hubungan karyawan dengan atasan sangat berpengaruh, karena dengan memiliki atasan yang baik, ramah dan ingin berbaur kepada karyawannya serta memberikan masukan kepada semuanya untuk bekerja dengan santai tapi pasti baik itu Manajer maupun karyawan lainnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman”⁶⁸

Jadi peneliti dapat simpulkan bahwa karyawan menganggap bahwa dengan hubungan antara atasan dan bawahan itu dapat menambah nilai motivasi mereka agar dapat bekerja dengan lebih nyaman dan baik, dan dengan memiliki atasan yang baik juga membantu mereka agar lebih bekerja dengan baik tapi pasti tanpa dibawah tekanan apapun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rasmi karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

⁶⁸ Aida Syahripati, Karyawan bagian Administrasi di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

“Dorongan yang baik dari atasan yang membuat para karyawan yang ada di BMT Fauzan Azhiima dapat bekerja dengan baik dan maksimal.”⁶⁹

Berdasarkan wawancara diatas, dorongan dari atasan langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan secara maksimal.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan perlunya perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan, menurut Sitti Hawa karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja, di BMT Fauzan Azhiima mempunyai lingkungan kerja yang baik, dimulai dari para teman-teman karyawan yang bisa diajak bekerja sama dengan baik, selain itu diluar dari pekerjaan sebagai karyawan di jam istirahat pun disempatkan untuk mengombrol dan berkumpul bercanda tawa seperti keluarga, dan di jam kerja tetap mematuhi aturan dan bekerja dengan baik tetapi rasa solidaritas tetap ada seperti membantu teman karyawan lain yang sedang sibuk”⁷⁰

Berdasarkan keterangan di atas salah satu faktor dari motivasi kerja yaitu lingkungan kerja, dengan teman karyawan yang bisa diajak bekerja sama dengan baik serta menumbuhkan rasa solidaritas dan kekeluargaan. Tetapi pada saat jam kerja tetap mematuhi aturan serta bekerja dengan baik.

Faktor yang berbeda disampaikan oleh karyawan di bagian pembukuan atau Akuntansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Amir Tang karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Suka duka yang ada di BMT Fauzan Azhiima berada pada bagian Pembiayaan, dan salah satu motivasinya yaitu nasabah yang aktif dalam membayar angsurannya, karena bagian pembiayaan adalah bagian kerja yang memiliki banyak tantangan. Apabila nasabah lancar dan selalu aktif membayar maka dapat menambah motivasi tersendiri serta tingkat kinerja menjadi baik bagi karyawan bagian pembiayaan dan pembukuan (Akuntansi). motivasi selanjutnya yaitu, banyak nasabah yang mengambil modal di BMT Fauzan Azhiima sampai beberapa kali dikarena dengan mengambil pembiayaan di

⁶⁹ Rasmi, Karyawan bagian Penggalangan Dana di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁷⁰ Sitti Hawa, Karyawan bagian Penggalangan Dana BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 18 September 2019.

BMT Fauzan Azhiima itu merupakan berkah serta pelayanan yang baik dan menjaga silaturahmi antara BMT dan nasabah, itulah karyawan bagian pembiayaan dan pembukuan (Akuntansi)”⁷¹

Berdasarkan wawancara diatas, salah satu peran penting yang ada di BMT yaitu bagian Pembiayaan dan pembukuan (Akuntansi) yang merupakan inti dari segala macam angsuran dan pembiayaan. Motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas mereka adalah nasabah yang aktif membayar angsurannya serta nasabah yang mengambil pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare hingga berkali-kali. Alasan nasabah mengambil pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima karena karyawan yang ramah serta pelayanan yang baik serta menjaga silaturahmi kepada semua nasabah.

Faktor berikutnya yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menurut Muh. Ramli karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Motivasi saya dalam bekerja yaitu untuk menghidupi keluarga saya. Karena saya kepala keluarga yang harus menghidupi anak dan istri saya.”⁷²

Hal senada yang dikemukakan oleh Dahliah karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan biasanya juga saya berikan kepada orang tua saya.”⁷³

Berdasarkan wawancara diatas, motivasi karyawan dalam bekerja diantaranya, selain menjadi kepala keluarga yang harus membiayai anak dan memberikan kebutuhan istri, juga untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun orang tua.

⁷¹ Amir Tang, Karyawan bagian Akuntansi/Pembukuan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 18 September 2019.

⁷² Muh. Ramli, Bagian Pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁷³ Dahliah, Karyawan bagian Kasir/Teller di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara oleh peneliti di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

Kemudian faktor lain yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan yaitu, berdasarkan hasil wawancara dengan Aida Syahripati karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, yang menyatakan bahwa:

“*Skill* harus ada setiap bekerja. Apabila motivasi bekerja sudah tinggi tetapi *Skill*nya masih kurang, maka tidak akan berpengaruh pada pekerjaan. Jadi baiknya *Skill* dibarengi dengan adanya motivasi jadi pekerjaan akan baik dan lancar.”⁷⁴

Hal senada yang dikemukakan oleh Ahmad Hale selaku manajer di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Sebenarnya salah satu yang meningkatkan motivasi untuk karyawan yaitu pengetahuan dan *Skill*, Agar pekerjaan lebih produktif lagi alangkah baiknya *Skill* harus dibarengi dengan pengetahuan agar terciptanya pekerjaan yang kondusif dan sesuai dengan apa yang kita inginkan. tetapi yang terjadi saat ini kurangnya pelatihan-pelatihan yang dapat menambah pengetahuan karyawan tentang ke BMTan.”⁷⁵

Jadi maksud dari keterangan diatas, faktor penting yang mempengaruhi motivasi yaitu *Skill* dan pengetahuan, dengan adanya *Skill* dan pengetahuan pekerjaan akan lebih kondusif dan bekerja sesuai tujuan perusahaan. Tetapi yang menjadi titik berat bagi BMT Fauzan Azhiima, karena kurangnya pelatihan-pelatihan terhadap karyawan yang dapat menambah wawasan mereka akan ke BMTan. Kalaupun ada pelatihan ke BMTan mereka harus mengikutinya diluar kota, karena BMT yang ada di Parepare hanya ada satu, jadi mau tidak mau menuntut mereka untuk melaksanakan pelatihan di luar kota Parepare.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Hale selaku manajer di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

⁷⁴ Aida Syahripati, Karyawan bagian Administrasi di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019..

⁷⁵ Ahmad Hale, Manajer BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 20 September 2019.

“ Saya sebagai manajer yang membawahi dan mengatur para karyawan, dengan menjalin hubungan baik dengan karyawan dapat menambah motivasi yang membuat semangat kerja para karyawan bertambah, karena manajer itu mempunyai tugas khusus untuk mempersatukan semua karyawan agar dapat bekerja sama sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Maka dari itu dengan menumbuhkan sikap dan suasana kerja yang kompak dengan cara selalu berbaur dengan karyawan dan mau membantu karyawan lainnya. Dan disela istirahat disempatkan untuk bercanda gurau bersama sehingga tidak ada batasan antara karyawan ataupun manajer pada jam istirahat”⁷⁶

Berdasarkan wawancara dari manajer bahwa atasan bukan hanya mengatur atau mengorganisir timnya dan segala kegiatan yang ada di kantor tetapi juga memiliki tugas khusus untuk mempersatukan karyawan dan menumbuhkan suasana kerja kondusif agar terciptanya kerja sama yang baik dan maksimal untuk mencapai kesejahteraan perusahaan.

Pengaruh motivasi ini sangat memengaruhi performa dan alasan bagi para karyawan untuk bertahan di perusahaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ini dapat diidentifikasi dari dua faktor yaitu intern dan Ekstern.

Berdasarkan beberapa wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan beberapa faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima dan kemudian akan dianalisis dengan Hukum Ekonomi Islam. Faktor-faktornya adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan sesuatu di dalam hidupnya. Ada beberapa hal termasuk ke dalam faktor intern dari karyawan BMT Fauzan Azhiima, diantaranya adalah:

⁷⁶ Ahmad Hale, Manajer BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 20 September 2019.

1. Memenuhi Kebutuhan Hidup

Memenuhi kebutuhan sama halnya dengan memenuhi kebutuhan Fisiologi dari teori Herarki menurut Abraham Maslow, yang artinya kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara kelangsungan hidup bagi setiap manusia.

Kebutuhan merupakan motivasi yang dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya seperti kubutuhan akan diri sendiri ataupun kebutuhan untuk memenuhi keluarga sehingga karyawan termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan keluarga merupakan tanggung jawab untuk kepala keluarga yang dapat memotivasi untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

Karyawan di BMT Fauzan Azhiima menganggap bahwa dengan adanya motivasi kerja yang ditanamkan pada diri mereka, membuat para karyawan lebih semangat untuk bekerja dan dapat memenuhi kebutuhannya baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarga.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S Al-Qashash : 28 / 77.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Terjemahnya:

“dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”⁷⁷

⁷⁷ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.394.

Maksud dari ayat tersebut Allah Swt. memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhirlatnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang.

Reseki memang menjadi urusan Allah dan kita sebagai manusia hanya diwajibkan untuk selalu berusaha sekuat tenaga sekaligus tidak merasa sombong dengan rezeki yang sudah didapatkan. Meskipun sudah berusaha sekuat mungkin, namun tanpa adanya campur tangan dari Allah Swt., maka bukan tidak mungkin jika rezeki tersebut tidak akan datang pada kita. Seseorang yang bekerja apa saja biasanya akan cenderung melihat seberapa banyak upah atau imbalan kerja yang akan didapat dan memikirkan apakah upah tersebut adalah baik dan juga halal.

Dalam Islam upah yang didapatkan dengan cara yang halal, pastinya akan baik pula untuk memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarga. Tapi sebaliknya, apabila upah tersebut didapatkan dengan cara yang haram, maka apapun yang dilakukan dengan upah tersebut tidak akan berkah.

2. *Skill* dan Pengetahuan

Skill ataupun pengetahuan, dapat disandingkan dengan prestasi atau kebutuhan akan prestasi menurut teori motivasi dari McClelland, artinya dengan adanya dorongan akan prestasi baik itu berupa *skill* ataupun pengetahuan yang tidak semua karyawan miliki akan membuat karyawan dapat lebih bekerja dengan baik dan mendapatkan kepercayaan diri dalam bekerja.

Karyawan di BMT Fuzan Azhiima menganggap bahwa *Skill* serta pengetahuan penting dalam bekerja dan termasuk dalam salah satu motivasi mereka dalam bekerja. *Skill* dapat membuat karyawan lebih terlatih dan lihai dalam segala jenis pekerjaan, sedangkan dengan adanya pengetahuan, karyawan akan lebih mudah

dalam memahami pekerjaan yang ditekuninya. *Skill* dan Pengetahuan sangat dibutuhkan untuk kunci kesuksesan suatu perusahaan. Dengan mempunyai *skill*, apapun itu dapat dipelajari tapi membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut salah satunya dengan menumbuhkan semangat motivasi.

Dengan demikian Islam mengajarkan umatnya untuk mandiri dan bekerja, karenanya banyak pesan-pesan Rasulullah Saw yang memerintahkan umatnya bekerja, memakan makanan yang lebih baik dari hasil usaha tangannya sendiri, bukan menjadi peminta-minta. makna secara lebih luas dari penekanan beliau bagi umat Islam tersebut dapat diartikan dengan dorongan memiliki *Skill* (keahlian) yang akan membuat mereka lebih terampil.

Allah Swt. juga mewajibkan hambanya untuk menuntut ilmu yang berarti Allah tidak menghendaki umatnya itu bodoh. Meskipun demikian selayaknya ilmu pengetahuan tidak terlepas dari ajaran agama dan dipisahkan dari ilmu agama itu sendiri. Islam adalah agama yang menghargai dan meninggikan derajat orang yang berilmu. Ilmu pengetahuan dalam Islam tersusun dalam kesatuan dan bahkan dalam Alqur'an sendiri terkandung ilmu pengetahuan di dalamnya.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S Al-Mujadilah:58/11.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Terjemahnya:

"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-

orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”⁷⁸

Maksud dari ayat diatas yaitu, setiap orang yang beriman wajib hukumnya menuntut ilmu, baik ilmu akhirat maupun dunia. Hendaknya dalam menuntut ilmu juga memberikan kemudahan bagi orang lain dalam menuntut ilmu seperti kita juga, sebab Allah juga akan memudahkan kita baik di dunia dan akhirat bagi siapa yang memudahkan saudaranya dalam kesulitan. Orang yang beriman dan berilmu, berbeda derajatnya dengan mereka yang hanya beriman atau hanya berilmu saja. Allah SWT senantiasa mengetahui apa yang diperbuat maupun apa yang ada di dalam hati hamba-Nya.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk bisa mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Ada beberapa hal termasuk ke dalam faktor ekstern dari karyawan BMT Fauzan Azhiima, diantaranya adalah:

1. Hubungan Atasan dan Bawahan

Pimpinan dan bawahan merupakan kebutuhan sosial dari teori Herarki menurut Abraham Maslow, yaitu seseorang individu yang merupakan golongan yang ingin berasosiasi dengan pihak lain, ingin diterima oleh rekan-rekannya, serta ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dengan individu lainnya.

Menurut karyawan BMT Fauzan Azhiima Parepare, hubungan baik antara atasan dan karyawannya merupakan faktor yang terpenting didalam perusahaan. Atasan memiliki wewenang yang lebih tinggi dan memiliki kuasa untuk memerintah apapun kepada bawahannya. Pada BMT Fauzan Azhiima Parepare, interaksi yang

⁷⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.543.

terjadi antara seorang atasan sebagai pimpinan atau sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan para bawahannya. Seperti manajer yang mengorganisir jalannya semua kegiatan dengan baik maka pimpinan harus dapat menciptakan suasana yang serasi dan kompak antara dirinya dan bawahannya. Atasan juga berkewajiban membimbing dan memotivasi para bawahannya, agar mereka sebagai bawahan menjadi semangat dalam bekerja. Sebaliknya, bawahan berkewajiban melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan sebaik mungkin sesuai tugas dan fungsi demi kemajuan organisasi.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S Al-Ghasyiyah: 88/ 21-22.

فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ ۚ ٢١ لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ ۚ ٢٢

Terjemahnya:

“Maka berilah peringatan, karena sesungguhnya kamu hanyalah orang yang memberi peringatan. Kamu bukanlah orang yang berkuasa atas mereka.”⁷⁹

Menurut pandangan Islam, atasan dan bawahan harus mengetahui adab-adab Islami dan bimbingan yang terkait dengan *ijarah* (mempekerjakan orang). Setiap manusia yang terlahir di muka bumi ini yakni seorang pemimpin, yang memimpin umat ini kepada Allah Swt. Semakin banyak orang yang dipimpinnya semakin berat pula beban yang dipikulnya. Seorang pemimpin juga harus memberikan pemahaman kepada anggotanya bahwa amanah yang dipikul ini akan dipertanggung jawabkan diakhirat kelak. Sebelum memberi amanah pemimpin harus melihat kapasitas yang akan diberi amanah tersebut. Karena amanah haruslah diberikan kepada orang yang kompeten atasnya, kalau tidak maka akan menimbulkan ketidak sampainya tujuan

⁷⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.543.

bahkan mungkin menimbulkan kerusakan. Sebagai bawahan yang bekerja atas dasar kejujuran serta keikhlasan, akan selalu merasa diawasi oleh Allah Swt. sehingga dapat lebih amanah dalam menjalankan peraturan. Orang yang paling bisa dipercaya adalah mereka yang rajin melaksanakan kewajibannya sebagai umat muslim.

2. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kerja yang baik dan mendapatkan rekan-rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama. Oleh karena itu, teori motivasi dari McClelland berupa kebutuhan untuk bersahabat termasuk lingkungan kerja, yaitu seseorang yang memiliki hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab serta penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Kondisi Lingkungan kerja yang ada di BMT Fauzan Azhiima terlihat baik, karena dilihat dari lingkungan kerja para karyawan yang memiliki suasana yang hangat dan ceria serta kerja sama yang baik antara para karyawan dengan karyawan dan atasan dengan karyawan, maupun karyawan dengan nasabah. Karyawan yang ada di BMT Fauzan Azhiima menganggap bahwa bekerja di lingkungan kerja yang baik dan memadai akan memotivasinya untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan memiliki partner kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik, akan membuat produktivitas kerja karyawan lebih meningkat.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S At-Taubah:09/119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ۝۱۱

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertaqwalah kepada Allah dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar.”⁸⁰

⁸⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.206.

Ayat tersebut menjelaskan tentang tiga kelompok manusia yaitu pertama orang yang beriman, kedua orang yang bertaqwa dan ketiga orang yang benar. Setiap orang yang beriman itu berarti bertaqwa, dalam ayat ini dianjurkan untuk meningkatkan keimanan menjadi orang yg bertaqwa. Cara agar menjadi orang yang bertaqwa yaitu harus menjadi orang yg benar (*shodiqin*).

Lingkungan kerja menurut Islam merupakan keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

3. Nasabah yang aktif

Wujud kemaslahatan hidup umat manusia dari nasabah yang aktif, yaitu termasuk dalam *hifdz ad-din* atau menjaga agama yang bertujuan untuk menjaga hak-hak beragama dan melindungi setiap penganut agama serta tempat-tempat ibadahnya. Artinya nasabah yang telah sedia memenuhi kewajibannya sebagai umat yang baik, karena telah bersikap amanah terhadap apa yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang nasabah.

BMT Fauzan Azhiima telah mencapai ribuan nasabah dari berbagai macam profesi dan pekerjaan seperti penjual di pasar, ibu rumah tangga, anak sekolah, dan lain sebagainya. Banyaknya nasabah tersebut membuat karyawan bagian pembiayaan harus bekerja lebih ekstra agar pembukuan perusahaan berjalan sesuai dengan apa adanya. Jika nasabah aktif dalam pembayaran maupun angsurannya maka akan

memotivasi lebih pada karyawan khususnya di bagian pembukuan/akuntansi dalam mengerjakan tugasnya.

Nasabah yang ada di BMT Fauzan Azhiima merupakan nasabah dari berbagai macam pekerjaan dan usia. Produk-produk yang ditawarkan oleh pihak BMT Fauzan Azhiima kepada nasabah meliputi produk Mudharabah dan Murabahah ataupun tabungan. Kemudian pihak BMT akan memberikan pinjaman (*'Ariyah*) kepada nasabah terhadap produk apa yang mereka inginkan. Setelah terjalinnya kerjasama, disinilah masalah yang akan timbul dari berbagai macam nasabah yang dihadapi oleh pihak BMT. Akan tetapi, apabila ada nasabah yang aktif dalam angsurannya maka akan memberikan kesejahteraan bagi BMT maupun nasabah itu sendiri.

Pandangan dan syariat Islam mengajarkan akan arti pentingnya menabung. Dengan menabung, artinya kita tidak terbawa hawa nafsu untuk memenuhi kepuasan sekarang atau jangka pendek, melainkan mengendalikan keinginan kita untuk dapat memenuhi kebutuhan masa yang akan datang yang jauh lebih penting. Adapun pandangan Islam mengenai pinjaman, pada dasarnya pinjam meminjam dilarang apabila didalamnya mengandung unsur riba dan bersifat tidak benar. Tetapi pinjam meminjam menjadi wajib ketika orang yang meminjam sedang sangat membutuhkan pinjaman. Sama seperti dalam hal kebutuhan yang lain, maka wajib untuk saling membantu.

4.2 Nilai Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Kepuasan dalam bekerja akan dirasakan seseorang jika ada kecocokan antara nilai-nilai dan motivasi diri dengan tugasnya. Oleh karenanya, memahami nilai-nilai kerja yang dianut oleh karyawan dalam bekerja penting bagi pekerja untuk menentukan tingkat produktivitas karyawan terhadap pekerjaan. Selain itu, dapat pula membantu seseorang bekerja secara efektif sesuai dengan tugasnya.

Nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima, dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan narasumber. Berikut hasil wawancaranya:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rasmi karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Nilai motivasi saya adalah kejujuran, dengan bekerja dengan jujur, seperti halnya kita bekerja tanpa ada beban, karena di BMT juga didasarkan dengan sikap yang jujur serta amanah, jadi karyawannya juga harus jujur dalam bekerja.⁸¹

Berdasarkan wawancara tersebut, diketahui bahwa nilai motivasi dari karyawan tersebut adalah kejujuran, karena pekerjaan yang didasari dengan kejujuran sama dengan pekerjaan tanpa adanya beban, apalagi kantor yang berbasis syariah didasari dengan kejujuran serta amanah, menuntut karyawan juga harus bersifat jujur.

Hal senada yang dikemukakan oleh Muh. Ramli karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Kejujuran dan kepercayaan merupakan nilai penting yang ada dalam diri saya, karena dengan bekerja secara jujur, maka yang akan didapatkan adalah kepercayaan, baik it dari atasan maupun nasabah.”⁸²

Berdasarkan wawancara tersebut, penulis melihat bahwa kejujuran sangatlah penting bagi karyawan tersebut, karena dengan adanya kejujuran akan menumbuhkan rasa kepercayaan baik kepada atasan maupun kepada nasabah.

Selanjtnya, nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Amir Tang karyawan di BMT Fauzan Azhiima menyatakan bahwa:

“nilai motivasi saya itu selalu bersabar dan ikhtiar, karena dengan bersabar dapat membuat pekerjaan saya tidak menjadi tekanan. Tetapi saya selalu

⁸¹ Rasmi, Karyawan bagian Penggalangan Dana di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁸² Muh. Ramli, Bagian Pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

berikhtiar dan tidak mudah putus asa, apapun yang kita hadapi dilapangan ataupun dikantor kita harus optimis agar semangat kerja tumbuh dan motivasi kerja kita meningkat”⁸³

Sabar dan Ikhtiar merupakan nilai motivasi yang diterapkan agar pekerjaan tidak menjadi tekanan yang dapat menghambat. Dengan selalu berikhtiar dan tidak mudah putus asa menjadikan nilai tambah dalam menumbuhkan semangat kerja dan motivasi kerja meningkat baik di lapangan maupun di kantor.

Nilai motivasi kerja lainnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Sitti Hawa karyawan di BMT Fauzan Azhiima menyatakan bahwa:

“Salah satu nilai dari motivasi kerja yaitu menerapkan etika kerja yang baik, yang sesuai dan mematuhi aturan, seperti disiplin, baik disiplin waktu ataupun yang lain, kemudian memiliki sikap jujur dalam bekerja dan rajin tidak menunda-nunda pekerjaan.”⁸⁴

Berdasarkan wawancara tersebut, nilai motivasi kerja salah satunya adalah etika kerja yang baik yang bisa mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti disiplin baik disiplin waktu maupun pekerjaan, selalu bersikap jujur dalam bekerja agar menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap nasabah-nasabah, dan rajin tidak menunda-nunda pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan terbengkalai.

Kemudian nilai motivasi kerja yang lain dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu, Berdasarkan hasil wawancara dengan Dahliah karyawan di BMT Fauzan Azhiima menyatakan bahwa:

“saya menjadi kasir di BMT sudah lama, semua transaksi saya yang handle, mulai dari setoran sampai pencairan. Jadi tanggung jawabnya sangat besar untuk menjaga uang-uang nasabah”⁸⁵

⁸³ Amir Tang, Karyawan bagian Akuntansi/Pembukuan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁸⁴ Sitti Hawa, Karyawan bagian Penggalangan dana di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 18 September 2019.

⁸⁵ Dahliah, Karyawan bagian Kasir/Teller di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

Berdasarkan wawancara diatas, yang dimaksud adalah tanggung jawab menjadi kasir/Teller adalah tanggung jawab yang besar. Dimulai dari transaksi dan setoran kemudian pencairan itulah yang menjadi tanggung jawab kasir untuk menjadi uang-uang nasabah.

Hal senada yang dikemukakan oleh Amir Tang karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Tanggung jawab terberat saya itu pada saat ingin mempertanggung jawabkan pembukuan atau istilahnya tutup buku. Apabila ada nasabah yang macet kemudian pembukuan menjadi tidak teratur itulah yang menjadi tantangan dan tanggung jawab saya, karena sumber utama dalam BMT itu adalah pembiayaan yang kemudian akan dicatat di bagian akuntansi dalam pembukuan. Tetapi, jika nasabah lancar membayar maka pembukuan juga akan teratur dan benar.”⁸⁶

Karyawan bagian akuntansi atau pembukuan memiliki tanggung jawab yang sulit apabila ada nasabah yang macet, karena jika nasabah macet maka pembukuan akan menjadi terkendala, tetapi sebaliknya apabila nasabah lancar membayar maka pembukuan akan teratur dan benar.

Kemudian nilai motivasi kerja selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan Aida Syahripati karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Salah satu nilai motivasi kerja yaitu karyawan yang terampil. Misalnya terampil dalam berinteraksi dengan nasabah. Hal itu menuntut kita untuk cakup dalam menjelaskan cara kerja BMT maka nasabah akan tertarik untuk selalu bekerja sama dengan kita. Apabila karyawan terampil dan memiliki *Skill* yang bagus dalam bekerja, semua pekerjaan akan lebih mudah dan cepat”⁸⁷

Jadi dengan adanya nilai motivasi berupa terampil atau keterampilan dari para karyawan, akan lebih memudahkan mereka dalam bekerja. Seperti terampil dalam berbicara dan mampu membuat nasabah semakin tertarik dengan yang

⁸⁶ Amir Tang, Karyawan bagian Akuntansi/Pembukuan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 18 September 2019.

⁸⁷ Aida Syahripati, Karyawan bagian Administrasi di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

ditawarkan oleh BMT Fauzan Azhiima. Dengan mempunyai *Skill* dan terampil dalam bekerja akan memudahkan mereka dalam bekerja.

Adapun pernyataan yang dikemukakan oleh salah satu nasabah serta pendiri dan Pengawas Syariah BMT Fauzan Azhiima Parepare terkait nilai motivasi dari karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Hj. Musmuliati selaku Nasabah (Penjual Sayur di Pasar Labukkang), yang menyatakan bahwa:

“Saya sudah lama menjadi nasabah di BMT Fauzan Azhiima karena di kantor tersebut sangat membantu saya dalam memberikan modal. Awalnya saya hanya menjual sayur keliling dengan motor, sekarang sudah punya stand sendiri di pasar. Karyawan di BMT juga ramah-ramah, apabila saya tidak sempat datang ke kantor untuk membayar angsuran mereka yang datang mengambil. Jadi BMT Fauzan Azhiima sangat bagus karena tidak pernah memberatkan kami sebagai nasabah.”⁸⁸

Berdasarkan wawancara tersebut, diketahui bahwa dengan bekerja sama dengan BMT Fauzan Azhiima banyak membantu usaha agar lebih maju, dengan kejujuran, pelayanan yang baik dan sikap ramah karyawan membuat nasabah betah untuk selalu bekerja sama. Pihak BMT Fauzan Azhiima juga tidak pernah memberatkan para nasabah, karena apabila nasabah tidak bisa datang ke kantor untuk membayar angsuran maka dari pihak BMT yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan H. Abd Halim K selaku Pendiri dan Pengawas Syariah di BMT Fauzan Azhiima Parepare, yang menyatakan bahwa:

“Awal terbentuknya BMT itu mulanya dari remaja mesjid, yang dimana sudah memiliki dasar pengetahuan tentang kejujuran. Kejujuran dalam bekerja itu penting karena dengan jujur, nasabah atau masyarakat akan percaya dan selalu akan bekerja sama dengan BMT.”⁸⁹

⁸⁸ Hj. Musmuliati, Nasabah BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di Pasar Labukkang Parepare, 21 September 2019.

⁸⁹ H. Abd Halim K, Pendiri dan Pengawas Syariah di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di IAIN Parepare, 23 September 2019.

Berdasarkan wawancara tersebut, penulis melihat bahwa kejujuran sangatlah penting untuk menumbuhkan rasa kepercayaan, dengan adanya kepercayaan dari nasabah akan membuat nasabah selalu bekerja sama dengan pihak BMT.

Berdasarkan beberapa wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan beberapa nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima dan kemudian akan dianalisis dengan Hukum Ekonomi Islam. Nilai-nilainya adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran dan Kepercayaan

Nilai yang ditanamkan pada BMT Fauzan Azhiima, yang mendasari dan memotivasi terbentuknya BMT dan menjadi satu-satunya *Baitul Maal waa Tamwil* yang ada di Parepare yaitu kejujuran dan rasa kepercayaan masyarakat. Kemudian BMT Fauzan Azhiima juga menerapkan akad-akad seperti dari Akad Mudharabah dan Musyarakah yang no profit membuat banyak masyarakat memilih bekerja sama dengan BMT Fauzan Azhiima dibanding ke bank. Dari awal terbentuknya, pendiri BMT Fauzan Azhiima juga telah menanamkan pada karyawannya untuk selalu bersikap jujur agar mendapatkan kepercayaan dari nasabah maupun masyarakat.

Disetiap langkah dalam hidup, sebaiknya dapat membiasakan diri untuk selalu menyertakan kejujuran dalam menempuhnya, karena dengan adanya kejujuran dalam hidup, maka terbentuklah suatu rasa percaya, dan dengan rasa percaya itu juga maka lebih bisa membangun integritas diri yang lebih baik. Kepercayaan juga merupakan satu kunci utama dalam sebuah keberhasilan, dan keberhasilan itu dapat dicapai dalam konteks karir, keluarga, percintaan, dan juga konteks-konteks umum lainnya.

Dalam Islam, kejujuran memiliki keutaamaan tersendiri yang menjadikan karyawan memiliki sifat tersebut untuk mendapatkan pahala dan rahmat dari Allah Swt. saat bekerja. Kejujuran merupakan jalan yang lurus dan penuh keselamatan

baik didunia maupun dari azab di akhirat yang keras. Bahkan, tidak hanya untuk bersikap jujur, Allah juga memerintahkan untuk bersama orang-orang yang jujur dan diharapkan akan untuk terbiasa menjaga kejujuran juga dalam diri. Begitupun dengan kepercayaan yang merupakan dasar utama menjadi seorang muslim, seperti percaya akan adanya Allah Swt. dan Muhammad Saw. sebagai utusannya.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S Az-Zumar: 39/33.

وَالَّذِي جَاءَ بِالصِّدْقِ وَصَدَّقَ بِهِ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ۝٣٣

Terjemahnya:

“Dan orang yang membawa kebenaran (Muhammad) dan membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertakwa.”⁹⁰

Ayat diatas menjelaskan tentang Khalifah adalah orang seorang pemimpin setelah nabi Muhammad saw wafat, jika di berdasarkan ayat di atas mereka yang membenarkan ajaran Nabi Muhammad dan bertakwa

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang tak terpisahkan seperti halnya nasabah yang telah percaya akan kejujuran pihak BMT maupun karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan menimbulkan rasa kepercayaan yang lebih terhadap pihak BMT dan akan terus menjalin kerja sama serta hubungan antara pihak BMT dan nasabah juga menjadi baik.

2. Sabar dan Ikhtiar

Setiap orang tentu ingin sukses atau berhasil dalam hidupnya, pada bidangnya masing-masing. Mereka ingin segala harapannya tercapai dan terwujud nyata. Keberhasilan hanya dapat diraih dengan usaha atau ikhtiar keras dan sungguh-sungguh dengan diiringi doa. Dalam ikhtiar ini, seseorang perlu sabar menjalani setiap prosesnya.

⁹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.462.

Al-Quran menyebutkan bahwa sabar adalah salah satu bentuk meminta tolong kepada Allah SWT selain shalat. Dalam Q.S Al-Baqarah: 2/45 ialah:

ذٰلِكَ الْكِتٰبُ لَا رَيْبَ فِيْهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِيْنَ ۝۲

Terjemahnya:

“Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat.”⁹¹

Dalam Surat Al Baqarah Ayat 45 ini Allah SWT memerintahkan kepada para hamba-Nya agar mereka dapat meraih kebaikan dunia dan akhirat yang mereka idam-idamkan, yaitu dengan menjadikan sabar dan shalat sebagai sarana untuk mencapainya.

Ketika dalam proses ikhtiar ada hal yang manusia rasakan sulit atau ia anggap merugikannya, hakikatnya itu adalah ujian sementara yang mesti disikapi dengan sabar, menahan diri sejenak untuk memikirkan permasalahan yang dihadapi dengan pikiran dan hati yang jernih, mencari solusinya, kemudian berikhtiar lagi dengan cara-cara lain yang lebih baik.

Seperti yang dialami di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, tentunya pekerjaan tidak akan selalu berjalan dengan lancar seperti yang diinginkan. Tentu ada kalanya karyawan diuji kesabarannya seperti nasabah yang jarang atau macet dalam hal pembiayaan. Karyawan hanya bisa ikhtiar dan bersabar kemudian membicarakan bagaimana solusi yang akan di ambil untuk menutupi atau mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

3. Etika Kerja

BMT Fauzan Azhiima juga sangat menjunjung tinggi yang namanya etika dalam bekerja. Dengan etika kerja, akan meningkatkan produktivitas karyawan

⁹¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h. 2

memiliki kualitas yang bisa di andalkan. contohnya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi segala aturan, bahkan adanya karyawan yang bekerja dengan waktu yang lebih panjang agar pekerjaan dapat terselesaikan dan hasilnya memuaskan.

Karyawan BMT Fauzan Azhiima menjunjung tinggi yang namanya disiplin dalam bekerja, karena disiplin dalam bekerja merupakan etika kerja yang baik untuk menjalankan aktifitas kerja karyawan secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja yang dimaksud yakni disiplin waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu tidak telat ataupun disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Dalam bekerja, seringkali karyawan tidak memperhatikan hal-hal kecil yang mungkin saja terlupakan ketika sedang beraktifitas di kantor. Namun sebenarnya, hal-hal tersebut dapat menjadi sangat berguna dan memberikan kesan positif jika bisa mengemasnya, seperti etika kerja yang membentuk karakter karyawan dalam menjalani tugas yang diberikan. Mempunyai etika bekerja yang baik akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan atasan.

Dalam pandangan Islam Etika kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Sunnah tentang "kerja" yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap Muslim termasuk karyawan untuk melakukan aktivitas kerja.

Karyawan yang mempunyai etika kerja dalam Islam yang berdasarkan Al-Quran dan Al-Sunnah terlebih lagi apabila bekerja dalam lingkup syariah, haruslah sesuai dengan apa yang sudah diatur dalam sumber hukum Islam dan etika kerja yang berdasarkan dengan prinsip syariah.

4. Tanggung Jawab

Karyawan di BMT Fauzan Azhiima mengartikan pertanggung jawaban adalah nilai-nilai motivasi kerja, ketika BMT dapat mempertanggung jawabkan segala aktivitasnya. Seperti bertanggung jawab terhadap dana dari nasabah yang menabung dan lainnya. Bukan hanya bertanggung jawab terhadap nasabah dan dananya, akan tetapi bertanggung jawab dengan cara mengelola hasil pinjaman yang diberikan kepada nasabah untuk dijadikan modal sesuai dengan syariat Islam. Pertanggung jawaban yang dilakukan oleh BMT untuk menjaga kepercayaan nasabah agar tetap selalu mengambil pinjaman dan menjadi nasabah tetap.

Memenuhi segala bentuk kesatuan dan juga keadilan, maka manusia bertanggung jawab atas semua sikap dan perilaku yang telah diperbuatnya, dan dalam dunia kerja hal semacam itu juga sangat berlaku. Setelah melaksanakan segala aktifitas dengan berbagai macam pekerjaan bukan berarti semuanya itu selesai, semuanya harus penuh pertanggungjawaban atas apa yang telah dikerjakan.

Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S An-Naml:27/18.

حَتَّىٰ إِذَا أَتَوْا عَلَىٰ وَادِ النَّعْلِ قَالَتْ نَمْلَةٌ يَا أَيُّهَا النَّعْلُ ادْخُلُوا مَسْكِنَكُمْ لَا يَحْطِمَنَّكُمْ سُلَيْمٌ وَجُنُودُهُ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ۝ ١٨

Terjemahnya:

“Hingga apabila mereka (rombongan Nabi Sulaiman) sampai di lembah semut berkatalah seekor semut: Hai semut-semut, masuklah ke dalam sarang-sarangmu, agar kamu tidak diinjak oleh Sulaiman dan tentaranya, sedangkan mereka tidak menyadari.”⁹²

Ayat diatas membahas tentang seekor semut yang berseru kepada teman-temannya untuk berlindung dari bahaya. Ayat ini mengajarkan kepada kita tentang

⁹² Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT. Syamil Citra Media, 1428/2007 M), h.462.

sikap tanggung jawab terhadap sesama manusia untuk saling mengingatkan dalam kebaikan dan keselamatan.

Dalam Islam, telah mengajarkan umatnya untuk memiliki sifat tanggung jawab yang telah ditegaskan dalam Al-Qur'an. Sebagai umat Islam yang baik kita wajib melaksanakan apa yang telah diperintahkan oleh Allah Swt. lewat Al-Qur'an dan Rasulullah. Dalam hal ini, karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawabnya terhadap nasabah dan juga perusahaan. Karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dan juga amanah yang diberikan baik itu dari nasabah maupun perusahaan yang berupa kepercayaan.

5. Terampil

Karyawan di BMT Fauzan Azhiima, tentunya membutuhkan keterampilan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan terutama dibagian Teller ataupun di bagian Penggalangan dana, dimana mereka dituntut untuk cakap dan terampil dalam berinteraksi dengan nasabah, begitupun dengan karyawan di bagian akuntansi juga memerlukan keterampilan dalam pembukuan untuk mengatur segala hal tentang modal serta pembiayaan dari nasabah. Kemudian di bagian Administrasi tentu juga membutuhkan keterampilan dari segi skill untuk mengatur segala administrasi yang menyangkut nasabah maupun perusahaan.

Dalam dunia kerja keterampilan merupakan modal dasar yang harus dimiliki karyawan. Keterampilan tersebutlah yang akan membedakan kemampuan karyawan dengan yang lainnya. Jika keterampilan tidak dimiliki banyak orang, maka akan menjadi peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dan jika keterampilan yang dimiliki sudah umum dimiliki orang, maka diharuskan untuk mengasahnya sehingga akan menjadi lebih ahli.

Islam menganjurkan untuk menjadi muslim yang terampil, dan menjadikan keterampilan yang tidak semua karyawan umumnya miliki, digunakan untuk pekerjaan yang halal dan memberi pengaruh baik terhadap semua pihak. Seperti, keterampilan dalam pembukuan yang tidak semua karyawan mengetahui cara menginput dan mengatur pembukuan dengan baik dan benar. Tidak menyalahgunakan keterampilan tersebut menjadi pekerjaan yang haram seperti mencoba untuk korupsi dan lain-lain.

Berdasarkan nilai-nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan yang telah penulis simpulkan diatas, teori yang sepaham dengan karyawan BMT Fauzan Azhiima dalam mewujudkan kemaslahatan hidup umat manusia yaitu *Hifdz ad-Din* atau menjaga agama yang bertujuan untuk menjaga hak-hak beragama. Memiliki sikap ataupun sifat yang disukai oleh Allah Swt. seperti dengan bersikap jujur akan menimbulkan rasa percaya terhadap orang lain terhadap apa yang dikerjakan. Apabila kepercayaan sudah didapatkan baik dari nasabah ataupun pimpinan, maka karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap semua tugas dan pekerjaannya serta dapat bekerja lebih. Kemudian, dalam menghadapi segala permasalahan baik itu dari diri sendiri maupun pekerjaan, maka karyawan akan selalu bersabar serta yang menandakan karyawan tersebut menjaga agamanya dengan selalu mengingat Allah Swt. dalam bekerja.

4.3 Perwujudan Motivasi yang telah Terimplementasi dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan

Perwujudan dari motivasi yang telah terimplementasi kedalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima, dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan narasumber. Berikut hasil wawancaranya:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dahliah karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Pekerjaan sebagai kasir sebenarnya yang paling sulit karena kasir/Teller yang ada di BMT hanya satu, jadi pekerjaan yang begitu banyak sudah dianggap biasa tapi apabila pekerjaan tersebut *deadline*, biasanya karyawan lain yang sedang tidak bekerja membantu. Tugas kasir itu berinteraksi langsung dengan nasabah dan melayani langsung kemauan mereka, kemudian tugas lainnya menerima dan mengeluarkan pembiayaan yang dibutuhkan oleh nasabah, pencairan dana, dan masih banyak lagi. Semua tugas tersebut pernah membuat jenuh dan merasa lelah. Dengan adanya motivasi dalam diri dan mencintai pekerjaan serta menganggap pekerjaan tersebut sebuah semangat tersendiri untuk saya, terlebih lagi dengan teman karyawan lain yang selalu senantiasa membantu jika saya sedang sibuk.”⁹³

Kasir/Teller merupakan pekerjaan paling banyak yang ada di BMT Fauzan Azhiima Parepare, dimulai dari interaksi langsung ke nasabah dan melayani nasabah sampai urusan nasabah hanya langsung ke Teller. Dengan begitu banyak pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan rasa jenuh dan lelah akan pekerjaan. Tetapi sifat motivasi kerja yang ditanamkan dalam diri membuat pekerjaan akan lebih mudah serta kerja sama dan saling membantu yang dapat membuat pekerjaan lebih cepat selesai.

Hal senada yang dikemukakan oleh Sitti Hawa, karyawan di BMT Fauzan Azhiima, yang menyatakan bahwa:

“Motivasi dapat memberikan kita semangat kerja, dan menyelesaikan segala pekerjaan dengan tenang serta teratur.”⁹⁴

Berdasarkan wawancara tersebut, salah satu dari wujud motivasi kerja yang telah terimplementasi ke dalam peningkatan produktivitas karyawan yaitu dengan adanya motivasi dapat menambah semangat kerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tenang dan teratur.

⁹³ Dahliah, Kasir/Teller BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara oleh peneliti di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁹⁴ Sitti Hawa, Bagian Penggalangan Dana di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 18 September 2019.

Perwujudan yang berbeda disampaikan oleh karyawan Muh. Ramli, berdasarkan hasil wawancaranya yang menyatakan bahwa:

“Apabila kita menerapkan motivasi kerja yang baik untungnya ada diri sendiri dan juga perusahaan. Dengan adanya motivasi, kita bekerja dengan baik dan produktif sehingga pendapatan perusahaan bertambah, jika pendapatan perusahaan bertambah, kita akan mendapatkan tambahan komisi juga.”⁹⁵

Berdasarkan wawancara tersebut, dengan adanya motivasi karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga pendapatan perusahaan bertambah. Apabila perusahaan bertambah, karyawan akan mendapatkan komisi lebih dari kerja keras mereka.

Perwujudan selanjtnya dari motivasi yang telah terimplementasi kedalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima, Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, yang menyatakan bahwa:

“Bagi saya dengan adanya motivasi semua pekerjaan akan dikerjakan dengan benar dan tidak asal-asalan. Jika ada motivasi dapat mendorong kita untuk semangat bekerja dengan maksimal, terlebih lagi banyak teman karyawan yang membantu jika sedang sibuk atau kesusahan dalam bekerja karena terlalu banyak pekerjaan yang ada tetapi karyawan yang masih belum banyak.”⁹⁶

“Kalau dari saya sendiri, motivasi bisa membuat saya lebih giat bekerja dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.”⁹⁷

“Dengan motivasi kerja saya lebih bergairah dalam bekerja sehingga kemampuan dalam bekerja meningkat dan pekerjaan dapat terselesaikan.”⁹⁸

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa BMT Fauzan Azhiima adalah koperasi syariah pertama dan satu-satunya di Kota Parepare sehingga para karyawan memiliki segudang tugas. Dari banyaknya tugas tersebut

⁹⁵ Muh. Ramli, Bagian Pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁹⁶ Rasmi, Bagian Pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁹⁷ Aida Syahripati, Bagian Administrasi di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

⁹⁸ Amir Tang, Bagian Akuntansi/Pembukuan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, wawancara di kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare, 19 September 2019.

menuntut para karyawan untuk menambah jam kerja di luar jam yang telah ditentukan. Tetapi semua karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja semata-mata mereka mencintai pekerjaan yang dilakukan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif bagi perusahaan. Kemudian dengan adanya motivasi dapat mendorong mereka bekerja dengan semangat dan maksimal serta tidak bekerja dengan asal-asalan serta meningkatkan gairah kerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu.

Berdasarkan beberapa wawancara diatas, maka peneliti menyimpulkan beberapa perwujudan dari motivasi kerja yang telah terimplemetasi kedalam peningkatan produktivitas karyawan di BMT Fauzan Azhiima dan kemudian akan dianalisis dengan Hukum Ekonomi Islam. Perwujudannya adalah sebagai berikut:

4.3.1 Memberi semangat lebih terhadap pekerjaan

Setiap orang pasti pernah mengalami penat dan jenuh dalam bekerja. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, *deadline* yang menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi para karyawan dalam bekerja.

Seperti yang dialami beberapa karyawan yang ada di BMT Fauzan Azhiima, rutinitas yang setiap hari karyawan kerjakan membuat mereka merasa lelah akan pekerjaan yang banyak dan seringnya menambah jam kerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yakni dimulai dari hari senin sampai jumat karyawan masuk pukul 08.00 hingga pukul 15.00, kemudian pada hari sabtu karyawan masuk pukul 08.00 hingga pukul 13.00. Dengan jam kerja yang bisa dibilang cukup padat membuat kinerja para karyawan yang ada di BMT Fauzan Azhiima Parepare dapat menurun.

Adanya motivasi kerja pada diri karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare, dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan menambah semangat dalam bekerja. sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, tanpa mengingat banyaknya pekerjaan dan hanya mengingat tujuan karyawan tersebut bekerja.

Dalam pandangan Islam bekerja merupakan ibadah yang artinya bekerja bukan untuk atasan, bukan untuk perusahaan, bukan untuk rekan kerja. Semua itu hanya wasilah. Tapi sebenarnya bekerja untuk Allah. Ibadah itu untuk Allah, sehingga rasanya tidak layak bekerja sekedarnya dan memberikan harta kepada keluarganya yang halal dan toyyiban untuk keluarganya

4.3.2 Meningkatkan Pendapatan

Meningkatkan pendapat sama seperti kebutuhan akan keselamatan dan keamanan dari teori Herarki menurut Abraham Maslow, artinya keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi serta dambaan akan dunia yang teratur. Dengan memastikan ekonomi berupa mendapatkan pendapatan ataupun insentif dari perusahaan.

Karyawan di BMT Fauzan Azhiima menciptakan motivasi pada diri mereka, agar mereka memiliki semangat untuk bekerja dan membuat perusahaan lebih maju lagi. Bekerja dengan maksimal dan produktif dapat menambah pendapatan bagi perusahaan dan juga karyawan mendapatkan tambahan komisi atas pekerjaan yang dilakukan.

Apabila pendapatan perusahaan bertambah, biasanya karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare akan mendapatkan bonus pada akhir tahun, dengan mendapatkan pendapatan dari perusahaan, karyawan dapat menghidupi keluarga ataupun dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut.

4.4.3 Karyawan lebih produktif dalam bekerja

Motivasi kerja membuat karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare dapat bekerja lebih produktif dengan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta mampu bekerja dengan memperlihatkan integritas yang baik. Kemudian dapat bekerja dengan optimal dan produktif untuk kepentingan perusahaan.

Tuntutan persaingan mendesak agar perusahaan memiliki karyawan terampil, cekatan, dan cermat sehingga menghasilkan output yang tinggi bukan saja dari segi kuantitas, namun juga kualitas. Mungkin saja seorang karyawan serba pintar dan serbabisa. Akan tetapi, tanpa motivasi, ia tidak akan berbuat maksimal bagi dirinya maupun perusahaan.

Dalam pandangan Islam mencari nafkah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau bersusah payah mencari nafkah. Hal ini sudah lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai Muslim. Selain itu, Allah Swt. juga suka kepada hamba yang berkarya dan terampil. Maksudnya, dalam bekerja tidak hanya bisa mencari kesana kesini untuk menjadi seorang karyawan di sebuah perusahaan, tetapi juga bisa menciptakan sebuah karya, dimana karya tersebut dapat menjadi sebuah usaha untuk di kembangkan. Namun perlu diingat, bahwa dalam bekerja harus tetap dilandasi dengan dasar Kejujuran (*Shiddiq*), dapat dipercaya (*Amanah*), menyampaikan (*Tabligh*), cerdas (*Fatanah*) serta teguh pendiriannya (*Istiqomah*) agar senantiasa sukses fisabilillah.

Produktifitas dalam Islam dapat yaitu bekerja karena Allah dimana kegiatan produktif tersebut akan diganjar dengan riski dan juga pahala. Allah Swt. menyuruh untuk bekerja karena bekerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku akan bermanfaat bagi yang melakukannya baik secara materi maupun non materi. Oleh sebab itulah, dalam kondisi apapun, semangat dalam bekerja dan selalu bergerak untuk mencari setiap peluang merupakan bentuk dari perwujudan motivasi yang

dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih produktif serta membuka pintu-pintu rezeki yang telah disediakan oleh Allah Swt. dengan semangat bekerja sebagaimana yang diajarkan oleh Rasulullah, sehingga tidak adanya kehilangan dan kehabisan kekayaan di dunia untuk mencapai kebahagiaan yang hakiki kelak di akhirat. Karena tujuan hidup di dunia ini adalah untuk mencari bekal di kehidupan kelak di akhirat.



BAB V

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan pada BMT Fauzan Azhiima Parepare, serta berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

5.1 Kesimpulan

- 5.5.1 Faktor yang menyebabkan motivasi kerja terbagi atas 2 yaitu faktor intern yang berasal dari dalam diri karyawan meliputi memenuhi kebutuhan hidup dan skill serta pengetahuan. Faktor kedua berasal dari ekstern yang meliputi hubungan atasan dan bawahan, nasabah yang aktif dalam segi anggurannya, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam pandangan Islam, pada hakikatnya setiap orang yang bekerja untuk mencari nafkah layaknya seperti orang mujtahid yang artinya nilainya sangat besar, dengan mencari nafkah yang halal untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun kebutuhan dirinya sendiri. Selain itu, sebagai seorang pemimpin yang mempunyai sikap baik dan bijaksana serta tidak membedakan karyawannya serta selalu mengingatkan tentang adab-adab Islam dalam bekerja, dan memberkan pemahaman tentang amanah yang dipikul juga ada pertanggungjawabannya di akhirat.
- 5.5.2 Nilai motivasi kerja yang ditanamkan oleh BMT Fauzan Azhiima cukup banyak, seperti nilai kejujuran dan rasa saling percaya serta tanggung jawab kemudian menerapkan etika kerja yang baik, semua itu semata-mata agar nasabah mendapatkan pelayanan yang bagus serta percaya akan kinerja BMT yang baik dan salalu ingin malukakan kerja sama. Dalam pandangan Islam sebuah motivasi kerja dapat menjadi hal positif yang dapat memberikan atau

menambah nilai-nilai yang baik terhadap karyawan. Sikap jujur yang ada dalam diri dapat membuat orang-orang lebih percaya terhadap karyawan. Dengan bersikap jujur akan mendapatkan pahala dan jalan yang penuh dengan keselamatan serta sabar dan ikhtiar merupakan sikap yang dipuji Allah Swt. karena dengan sikap tersebut dapat mengingatkan karyawan terhadap permasalahan yang dirasakan di kantor kemudian tidak lupa terhadap Allah Swt. dengan cara berserah diri memohon ampun dan berikhtiar mencari solusi. Memiliki sikap yang bertanggung jawab merupakan sikap yang disukai oleh Allah Swt. karena Allah mengajarkan untuk selalu bertanggung jawab terhadap apa yang telah diperbuat.

- 5.5.3 Dengan adanya motivasi kerja, karyawan mendapatkan semangat lebih dan dorongan untuk bekerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih produktif lagi. Dengan bekerja lebih produktif maka akan menambah pendapatan baik itu dari perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri. Pendapatan yang dimaksud adalah hasil dari kerja sama antara pihak BMT dan nasabah yang semakin hari nasabah semakin bertambah, karena menurut nasabah, mereka telah mempercayai kinerja dan hasil dari pihak BMT Fauzan Azhiima Parepare yang memuaskan. Dalam pandangan Islam, dalam bekerja tidak hanya bisa mencari kesana kesini untuk menjadi seorang karyawan di sebuah perusahaan, tetapi juga bisa menciptakan sebuah karya, dimana karya tersebut dapat menjadi sebuah usaha untuk di kembangkan. Dengan bekerja secara produktif yaitu bekerja karena Allah dimana kegiatan produktif tersebut akan diganjar dengan riski dan juga pahala. Allah Swt. menyuruh untuk bekerja karena bekerja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku akan bermanfaat bagi yang melakukannya baik secara materi maupun non materi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan perspektif Hukum Ekonomi Islam, peneliti ingin memberikan saran, dimana ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang terkait atau karyawan yang membutuhkan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu Peneliti mengharapkan agar:

- 5.2.1 Untuk Pengawas Syariah atau lembaga yang menaungi BMT Fauzan Azhiima, kiranya dapat memberikan pelatihan-pelatihan prihal ke-BMTan di kota Parepare baik untuk karyawan ataupun masyarakat, agar pengetahuan bertambah serta terbentuknya *Baitul Maal waa Tamwil* lainnya yang pasti berbasis syariah tanpa adanya unsur riba yang dapat mensejahterakan masyarakat.
- 5.2.2 Untuk penulis sendiri semoga skripsi yang penulis tulis ini dapat menjadi bermanfaat dalam bidang ilmu pengetahuan terkait dengan hukum Islam dan agar kedepannya dapat disempurnakan dengan penelitian-penelitian selanjutnya sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku :

- Al-Qur'an dan terjemahan*. 2017. Kementrian Agama Republik Indonesia.
- Akh. Muwafik Saleh. 2009. *Bekerja dengan Hati Nurani*. Jakarta: Erlangga.
- Ali, Zainuddin. 2008. *Hukum Ekonomi Syariah*. Cet I, Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Proses Penelitian Suatu Pendekatan*. Cet. XIII; Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Anaz. 2007. *sifat-sifat Terpuji dalam Islam*. Surabaya: Surya Pustaka.
- Cahyono, Bambang Tri. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Danny, Richard. 1994. *Sukses Memotivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Faizal, Sanafiah. 2001. *Format-format Penelitian Sosial*. Cet. V; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Irianto, Jasuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Ismanto, Kuat. 2009. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQ dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jauhar, Ahmad Al-Musi Husain. 2013. *Maqashid Syariah*. Jakarta: Amzah.
- J, Riyanto. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Karim, Ir. H. Adiwarmaz Azwar. 2016. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Muhajir, Noeng. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif Pendekatan Positivistik, Fenomenologik dan Realisme Metaphisik Studi Teks dan Penelitian Agama*. Yogyakarta: Rake Seraju.
- Mustari, Idat. 2017. *Bekerja Karena Allah*. Bandung: Penerbit Safina.
- Nasution, Khairuin. 2009. *Pengantar Studi Islam*. Yogyakarta: ACAdemia dan TAZZAFa.
- Ruky, Achmad. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Siagan, Sondan P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soemitra, Andri, 2011. *Bank & Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Suhendi, Hendi. 1997. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Pernada Media Group.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Cet. I; Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sumadi suryabrata. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta:Rajawali.
- Sunggono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Suryana. 2006. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Salemba.
- Stephen P, Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.
- Swastha, Basu dan Sukatjo, Ibnu. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Timpe, A.Dale. 1991. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memotivasi Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedika Pustaka Utama.
- Usmara. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- _____. 2006. *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Winardi. J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yaya dan Rizal, 2009. *Akuntansi Perbankan Syariah: Teori dan Praktik Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun. 1997. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Zuriah, Nurul. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara.

Referensi Jurnal :

- Astuti, Analisis Motivasi Kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan studi kasus bagian Assembling Perusahaan Metal Button, *Skripsi Program Pascasarjana*, Universitas Pasundan Bandung, 2017.

- Hartuti, Sri. Pemberian Motivasi kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja (kajian literatur), *Skripsi Program Sarjana Manajemen*, Universitas Jenderal Achmad Yani, 2014.
- Pramandhika, Ananto. Motivasi kerja dalam Islam studi kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan, *Skripsi Program Sarjana Ekonomi Islam*, STAIN Purwokerto, 2012.
- Putra, Sujudi Ragil. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta, *Skripsi Prodi Ekonomi*, UII Yogyakarta, 2006
- Setyorini, Christina Tri. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), *Media Riset Akuntansi*, Vol.2. No.1 Februari, 2012

Referensi Internet :

- Hestanto, *BMT (Baitul Maal wa Tamwil)*, <https://www.hestanto.web.id/bmt/>
- HR an-Nasa-i (no. 4452), Abu Dawud (no. 3528), at-Tirmidzi (no. 1358) dan al-Hakim (no. 2295), dinyatakan shahih oleh at-Tirmidzi, al-Hakim, adz-Dzahabi dan al-Albani. <https://muslim.or.id/2996-antara-tawakkal-dan-usaha-mencari-rizki-yang-halal.html>
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] <http://kbbi.web.id/pusat>.
- Klojen, Kec. *Produktivitas kerja dan faktor yang mempengaruhinya*, <https://kecklojen.Mal-angkota.go.id/2016/09/21/pengertian-produktivitas-kerja-dan-faktor-faktor-yang-mempengaruhinya/>.
- Rahmat, 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-Islami.com/motivasi-kerja-dalam-Islam/>.
- Taslim, Abdullah Taslim, *Antara Tawakal dan Usaha mencari Rezeki yang Halal*, <https://muslim.or.id/2996-antara-tawakkal-dan-usaha-mencari-rizki-yang-halal.html>,



PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Anugrah Khaeriyah

NIM : 15.2200.016

Jurusan/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)

Pertanyaan Karyawan:

1. Apa tugas pokok anda di BMT Fauzan Azhiima Parepare?
2. Bagaimana pendapat anda tentang motivasi kerja?
3. Apakah motivasi dalam bekerja itu penting! Kenapa?
4. Menurut anda, bagaimana cara agar memiliki motivasi kerja yang baik?
5. Apa Faktor yang menyebabkan motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan?
6. Menurut anda, nilai-nilai motivasi apa yang harus anda miliki untuk meningkatkan produktifitas?
7. Apa hal yang membuat motivasi kerja anda menurun?
8. Apa yang anda lakukan ketika motivasi anda untuk bekerja menurun?
9. Apakah motivasi kerja ini timbul setelah anda bekerja atau jauh sebelum anda bekerja?
10. Apa harapan anda kedepan dengan pekerjaan anda sekarang?
11. Bagaimana wujud motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan anda?

Pertanyaan Manajer:

1. Apa tugas pokok anda selaku manajer?
2. Bagaimana pendapat anda tentang motivasi kerja?
3. Apa faktor yang menyebabkan motivasi kerja anda dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas anda?
4. Bagaimana cara atau strategi anda dalam memotivasi para karyawan sehingga bekerja dengan baik dan produktif?
5. Bagaimana cara anda menegur kesalahan kepada karyawan?
6. Bagaimana cara anda membuat BMT Fauzan Azhiima lebih maju dan menjadi lebih baik lagi?

Pertanyaan Pengawas Syariah:

1. Apa tugas pokok anda di BMT Fauzan Azhiima?
2. Bagaimana pendapat anda tentang motivasi kerja?
3. Bagaimana cara atau strategi anda dalam memotivasi para karyawan sehingga bekerja dengan baik dan produktif?
4. Jika terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan, apa tindak lanjut anda sebagai pengawas syariah?
5. Bagaimana cara anda membuat BMT Fauzan Azhiima lebih maju dan menjadi lebih baik lagi?

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Abd. Halim L.
Jenis Kelamin : Pria
Alamat : Jl. M. el Bahiti -
Sreng - Parepare.
Umur : 60 th (24-06-1959)
Jabatan : Deha. FEAAD - IAIN Parepare.

Menerangkan bahwa:

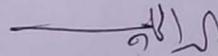
Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 23 September 2019

Narasumber


(.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AHMAD HALE
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Alamat : JL. BAW MASSEPE NO. 123
Umur : 51 THN
Jabatan : MANAJER

Menerangkan bahwa:

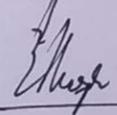
Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Lataakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 20 September 2019

Narasumber



(.....AHMAD HALE.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AIDA SYAHMIPATI
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : JL. JEND. A. YANI NO. 293 A PAREPARE
Umur : 41 TH
Jabatan : BAB ADMINISTRASI

Menerangkan bahwa:

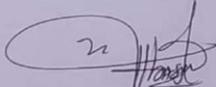
Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 September 2019

Yang bersangkutan


(AIDA SYAHMIPATI)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI HAWA
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : 2L.H.A.M.ABSYAD
Umur : 37 TAHUN
Jabatan : PENGGALANGAN DANA

Menerangkan bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 September 2019

Yang bersangkutan

Siti Hawa

(.....SITI HAWA.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AMIRTANGSE
Jenis Kelamin : LAKI - LAKI
Alamat : JL. STAMSAH BAHRI
Umur : 41 TAHUN
Jabatan : PEMBIAKAAU

Menerangkan bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 September 2019

Yang bersangkutan



(.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ST. DAHLIA, SE
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Alamat : Jl. PANCASILA No 39
Umur : 40 Th.
Jabatan : KASIR

Menerangkan bahwa:

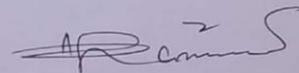
Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 September 2019

Yang bersangkutan



ST. DAHLIA
(.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUH. RAMLI

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Alamat : Jl. JEND. SUDEMAN NO 27

Umur : 46 THN

Jabatan : PENGELOMPOKAN 1000 (Lapangan)

Menerangkan bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah

NIM : 15.2200.016

Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah

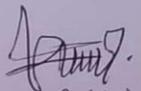
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 September 2019

Yang bersangkutan


(.....MUH. RAMLI.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rasmi
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Bojo II - Jl. Suaka Alam Lestari
Umur : 29 Tahun
Jabatan : Penggalangan Dana (Lapangan)

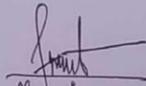
Menerangkan bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Latasakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 19 September 2019
Narasumber


(.....
Rasmi.....)

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hj. Musmulati
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Cumi No. 22
Umur : 40 tahun
Jabatan : Penjual sayuran

Menerangkan bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah
NIM : 15.2200.016

Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah

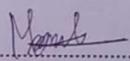
Alamat : Jl. Lata Sakka No.30A Tonrangan

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)"

Demikian surat keterangan ini saya berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 21 September 2019

Narasumber

()



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B. 1488 /In.39.6/PP.00.9/09/2019

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE

Di

PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr.wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : ANUGRAH KHAERİYAH
Tempat/ Tgl. Lahir : Barru, 15 Nopember 1997
NIM : 15.2200.016
Fakultas/ Program Studi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/ Hukum Ekonomi Syariah
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Jl. LATASAKKA NO. 30 A TONRANGAN

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

"Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)"

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan September sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.wb.



Parepare, 10 September 2019

Dekan,

Muliati



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28, Parepare Telp. (0421) 23594, Fax (0421) 27719, Kode Pos 91111
Email : dpmptsp@pareparekota.go.id; Website : www.dpmptsp.pareparekota.go.id

PAREPARE

Parepare, 11 September 2019

Nomor : 751/IPM/DPM-PTSP/9/2019
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Pimpinan BMT Fauzan Azhiima Kota Parepare

Di - Parepare

DASAR :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
4. Peraturan Daerah Kota Parepare No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
5. Peraturan Walikota Parepare No.39 Tahun 2017 tentang Pelimpahan Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
- 6.

Surat Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, Nomor : B. 1488/In. 39.6/PP.00.9/09/2019 tanggal 10 September 2019 Perihal Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian.

Setelah memperhatikan hal tersebut, Pemerintah Kota Parepare (Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare) dapat memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : Anugrah Khaeriyah
Tempat/Tgl. Lahir : Baru / 15-11-1997
Jenis Kelamin : Wanita
Pekerjaan / Pendidikan : Mahasiswa / S1
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
A l a m a t : Jl.Latasakka No.30
Kel. Lumpue Kec. Bacukiki Barat
Parepare
91123

Bermaksud untuk melakukan **Penelitian/Wawancara** di Kota Parepare dengan judul :

Peran Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktifitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)

Selama : TMT 11/09/2019 S/D 30-09-2019

Pengikut/Peserta : Tidak Ada

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera dibelakang Surat Izin Penelitian ini.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dilaksanakan sesuai ketentuan berlaku.

Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu
Pintu Kota Parepare



HI. ANDI RUSIA, SH., MH
Pangkat: Pembina Utama Muda
NIP. 19620915 198101 2 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.

- 1 Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Cq. Kepala BKB Sulsel di Makassar
- 2 Walikota Parepare di Parepare
- 3 Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare di Parepare

SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI

Yang bertanda tangan dibawah ini Manager BMT Fauzan Azhiima Parepare, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Anugrah Khaeriyah

NIM : 15.2200.016

Pekerjaan : Mahasiswi IAIN Parepare

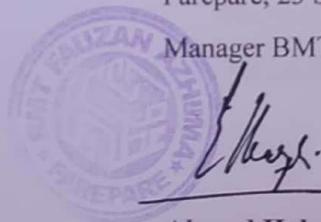
Fakultas/Prodi : Syariah dan Ilmu Hukum Islam/Hukum Ekonomi Syariah

Yang bersangkutan tersebut benar telah melaksanakan penelitian di BMT Fauzan Azhiima dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima Parepare)”**

Demikian surat keterangan izin penelitian ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 23 September 2019

Manager BMT Fauzan Azhiima

The image shows a circular official stamp of BMT Fauzan Azhiima Parepare. The stamp contains the text "BMT FAUZAN AZHIIMA" at the top and "PAREPARE" at the bottom. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Ahmad Hale

DOKUMENTASI

Foto kantor BMT Fauzan Azhiima Parepare



(Rabu, 11 September 2019)

Wawancara dengan Dr. H. Abdul Halim K, M.A(Dosen IAIN Parepare),
pendiri dan pengawas syariah di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(*Senin, 23 September 2019*)

Wawancara dengan Ahmad Hale, manajer di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(*Jumat, 20 September 2019*)

Wawancara dengan Aida Syahripati, karyawan bagian administrasi di BMT Fauzan
Azhiima Parepare.



(*Kamis, 19 September 2019*)

Wawancara dengan Sitti Hawa, karyawan bagian penggalangan dana di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(Rabu, 18 September 2019)

Wawancara dengan Amir Tang, karyawan bagian akuntansi/pembukuan di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(Rabu, 18 September 2019)

Wawancara dengan Dahlia, karyawan bagian kasir/teller di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(Kamis, 19 September 2019)

Wawancara dengan Ramli, karyawan bagian pembiayaan di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(Kamis, 19 September 2019)

Wawancara dengan Hj. Musmuliati (Penjual Sayur di Pasar Labukkang Parepare), Nasabah di BMT Fauzan Azhiima Parepare.



(Sabtu, 21 September 2019)

BIOGRAFI PENULIS



Anugrah Khaeriyah, Lahir di Barru, pada tanggal 15 November 1997. Merupakan Anak kedua dari tiga bersaudara. Anak dari pasangan H. Ilyas Kamma, S.Ag., M.Pd. dan Dra. Hj. Harwiyani, M.Pd di Kecamatan Bacukiki Barat Kelurahan Lumpue, Kota Parepare. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu, mulai masuk pendidikan pada TK PGRI di Kota Parepare pada tahun 2002-2003. Kemudian masuk pendidikan formal pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) 25 Parepare pada tahun 2003-2009. Selanjutnya, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 3 Parepare pada tahun 2009-2012. Kemudian, mengambil jurusan Akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (UPT SMK) 1 Parepare pada tahun 2012-2015. Pada tahun 2015, melanjutkan pendidikan di Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dan mengambil Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah). Pada semester akhir yakni di tahun 2019, penulis telah menyelesaikan skripsinya untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dengan skripsi yang berjudul *“Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktifita Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)”*.

(Phone: 081210455490. Email: anugrahkhaeriyah68@gmail.com).