

Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Skill Marketing Di Bank Muamalat KCP Stabat

Muhammad Da'i Arham

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: daiiarham01@gmail.com

Nursantri Yanti

Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: nursantriyanti@uinsu.ac.id

Korespondensi penulis : daiiarham01@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at Bank Muamalat KCP Stabat. The results of this study indicate the important factors of a leader to lead his company so that it is even better and must also be accompanied by strong motivation so that all employees have good performance and have presentation skills, the ability to ask questions, adaptability, and technical knowledge have a positive and significant influence on the skills of selling goods from the company.*

Keywords: *Motivation, Work Ethics, Marketing Skills*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KCP Stabat. Hasil penelitian ini menunjukkan Pentingnya faktor seorang pemimpin untuk memimpin perusahaannya agar jauh lebih baik lagi dan juga harus dibarengi dengan motivasi yang kuat agar semua karyawan mempunyai kinerja yang bagus dan mempunyai presentation skill, kemampuan bertanya, kemampuan beradaptasi, dan pengetahuan teknis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan menjual barang dari perusahaan .

Kata Kunci : Motivasi, Etos kerja, Skill Marketing

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu bagian paling terpenting serta strategis didalam interaksinya dengan adanya factor material, mesin dan modal. Beberapa upaya pihak pemimpin suatu perusahaan telah dilakukan guna untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Suasana hati/ seorang pegawai sebagai seseorang atau individu didalam masyarakat, sangat berpengaruh besar terhadap pelaksanaan perkerjaannya. Suasa hati tersebut akan dapat terlihat dalam gairah atau semangat saat bekerja yang menciptakan suatu kegiatan kerja sebagai kontribusi terhadap capain tujuan proyek, perusahaan atau organisasi temper bekerjanya. Dilihat dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh serta mendorong dalam semangat atau tidaknya orang yang bepekerja saat melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan, Sesuatu hal yang mengakibatkan, menyalurkan, serta mendorong perilaku manusia agar mempunyai keinginan supaya rajin atau tekun bekerja dan antusias untuk meraih sebuah hasil yang maksimal adalah dengan motivasi. Dengan demikian, mejadikan motivasi menjadi landasan bagi seorang yang akan masuk diberbagai perusahaan

merupakan suatu bentuk usaha orang yang berkaitan untuk memberikan rasa puas dalam memenuhi kebutuhan.

Adapun teori motivasi yang terkenal yaitu teori motivasi dari Abraham Maslow, disetiap diri manusia terdapat lima kebutuhan atau keperluan antara lain yaitu: kebutuhan perasaan aman, rada dihargai, social dan aktualisasi diri.

Etos kerja islami merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material secara islami.

Karakter etos kerja islami, didalami serta dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai dasar terpenting yang paling utama. Serta normative harusnya islam sanggup menjadi dasar motivasi yang kuat didalam menciptakan etos kerja, disamping memandang semua bentuk kerja yang produktif penting. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Skill Marketing Di Bank Muamalat KCP Stabat”**.

TINJAUAN PUSTAKA

MOTIVASI

Kata motivas (motivation) bermula dari kata dasar moti yang memiliki arti dukungan , alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan keadaan menjadi dorongan atau alasan individu untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu perbuatan, yang berjalan dengan sadar. Motivasi membahas bagaimana cara supaya mendorong semangat dalam berkerja bawahan, supaya mereka mau bekerja dengan keras dengan mengeluarkan semua kemampuanserta keterampilan agar terwujud tujuan atau pencapaian suatu perusahaan. Adapun dengan dorongan itu memiliki arti yang sama. Tenaga atau dorongan adalah gerakan jiwa dan jasmani maupun fisik untuk melakukan, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menjalankan insan agar berperilaku dan perbuatan itu memiliki tujuan tertentu.

1. Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

a. Uno (2012)

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

b. Wibowo (2014)

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

c. Miftahun dan Sugiyanto (2010)

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerjanya.

d. Robbins dan Judge (2013)

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya kearah tujuan – tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

e. Pinder (2013)

Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu.

Ada pendapat lain, bahwasanya motivasi merupakan proses memperhitungkan arah, intensitas dan ketekunan dari usaha individu terhadap suatu pencapaian. Motivasi pada dasarnya berhubungan dengan setiap tujuan, sedangkan organisasional tujuannya yaitu memfokuskan pada tingkah laku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dari beberapa pendapat definisi tersebut maka dapat diartikan dan bisa disimpulkan bahwasanya motivasi yaitu dukungan atau dorongan supaya melakukan tindakan serangkaian proses tingkah laku manusia dengan mempertimbangkan intensitas, arah, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

ETOS KERJA

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang dimaksud dengan “ethic” yaitu, pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan kata etik ini dikenal istilah etiaka bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan sesuatu usaha dan sebagainya. Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah sesuatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Etos kerja bukan hanya kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Ia

adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang. Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar itu juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal saleh ini berarti etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya sebagai manusia, namun juga sebagai manifestasi dari amal saleh, dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur dihadapan Allah.

Etos yang juga mempunyai makna nilai moral adalah sesuatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Etos kerja bukan hanya kepribadian atau sikap, melainkan lebih mendalam lagi. Ia adalah martabat, harga diri dan jati diri seseorang.

Bekerja adalah fitrah, sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman (tauhid), bukan saja menunjukkan fitrah seseorang muslim, tetapi sekaligus meninggalkan martabat dirinya sendiri “abd Allah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri nikmat dari Allah. Bekerja di dunia, bagi umat islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup di surga kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui ibadah dan amal dan mengharapkan ridho dari Allah SWT. Terkait dengan hal ini Rasul bersabda: “Yang dinamakan iman itu iyalah apabila kau meyakini di dalam hati, menyatakan dengan lidah, dan melksanakannya dengan perbuatan”. (Al Hadits) Jadi iman kepada Allah tidak hanya di dalam hati dan mengucap dalam perkataan, tetapi juga melaksanakan dalam perbuatan atau pekerjaan. Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha mencari rezeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa. Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah:

رَافِقَاتِ تَشْرُونَ الصَّلَاةَ فَازْقِدِيْتِ ضِلَّالَهُافِضْلَمْنَاوَابْتَحُوا لِعَاكِمِكُثْرَاللَّهُكَرُواوَالزُّو فَلَحُونَتِ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS Al-Jumuah:10)

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiaban dalam kehidupannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan perhiasan dan rezeki yang baik itu, manusia dapat berbuat ibadah dengan tenang (karena sulit

ibadah dengan tenang apabila perut lapar, dan tidak ada pakaian yang menutupi aurat dan suci) dapat berbuat amal baik amal jariah, zakat, dan sadaqah bagi umat islam yang tidak mampu. Islam membenci pengangguran, kemalasan dan kebodohan, karena hal tersebut merupakan penyakit yang lambat laun dapat mematikan kemampuan fisik dan berpikir manusia. Rasulullah bersabda: “janganlah sekali-kali diantara kalian ada yang duduk-duduk dengan mencari karunia Allah, sambil berdoa, “Ya Allah, limpahkanlah karunia kepadaku”, padahal ia telah mengetahui bahwa langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak” (HR Bukhari Muslim).

SKILL MARKETING

Pada dasarnya strategi pemasaran yang digunakan pada produk tabungan iB Hijrah Muamalat menggunakan Bauran Pemasaran (marketing mix) dengan rincian sebagai berikut:

1. Product (produk)

Produk merupakan segala sesuatu yang ditawarkan produsen untuk diperhatikan, diminta, dicari, digunakan, atau dikonsumsi, yang memiliki nilai suatu pasar sasaran, dimana kemampuannya memberikan manfaat dan kepuasan. PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat memanfaatkan produk-produk tabungan yang mereka keluarkan untuk menarik minat masyarakat menjadi nasabah mereka. Produk Tabungan iB Muamalat yang ditawarkan PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat disini adalah produk tabungan dengan menawarkan kepada masyarakat bahwa menabung dan menyimpan dana itu memiliki banyak manfaat. Misalnya apabila kita membutuhkan uang untuk keperluan mendadak kita bias mengambilnya setiap saat, Tabungan iB Muamalat memiliki keunggulan yaitu kartu ATM yang dapat digunakan untuk setor tunai diseluruh dunia dengan menggunakan jaringan VISA, kemudian dapat digunakan untuk belanja online dengan menggunakan jaringan Bank Muamalat.

2. Price (harga)

PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat memberikan harga yang terjangkau untuk memenuhi kebutuhan nasabahnya seperti produk tahapan dalam pembukuan rekening tabungan baru dengan kewajiban nasabahnya melakukan setoran awal sebesar RP. 50.000 ribu untuk akad mudharabah dan Rp. 25.000 ribu untuk akad wadiah yang masih dapat terjangkau oleh nasabahnya sehingga memotivasi mereka untuk membuka tabungan iB Muamalat di PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Medan Balai Kota.

3. Promotion (promosi)

Dalam menghadapi persaingan PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat juga melakukan promosi dimana pada dasarnya kegiatan promosi pada produk jasa lembaga keuangan lainnya. PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat menggunakan promosi pemasaran yang meliputi:

a. Iklan

Iklan merupakan kombinasi non individual dengan sejumlah biaya melalui berbagai media yang dilakukan perusahaan. Adapun media yang digunakan adalah dengan menebar brosur, kerja sama dengan instansi, dan menjadi sponsor pada even tertentu.

b. Penjualan Perorangan

Disini bagian Funding khususnya dan pada umumnya karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat bertugas langsung melakukan kunjungan menggunakan produk ini dengan adanya penjualan yang bersifat langsung, calon nasabah lebih mengetahui secara dalam tentang produk yang dimiliki PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat. Dengan semakin berkembangnya PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat pemasaran sering dilakukan dari mulut ke mulut.

c. Promosi Penjualan

PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat menjalin kerja sama dengan berbagai rekan yang dapat bermanfaat dalam promosi, beberapa rekan yang melakukan kerjasama dengan pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, cabang Stabat antara lain Cabang Balai Kota Medan dalam hal ini mengoptimalkan kerja sama dalam bentuk tabungan, selain itu promosi penjualan kami bisa momen-momen tertentu misalnya waktu ada seminar, sosialisasi ke yayasan, instansi atau opengajian.

d. Pemasaran Langsung

Merupakan upaya untuk melakukan promosi sekaligus sebagai wujud PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Stabat kepada nasabah dan lingkungan sekitar, tidak hanya sebagai saran promosi tetap juga kepedulian social perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat. Misalnya dengan door to door atau mendatangi mereka satu persatu, melakukan pendekatan diri langsung ke calon nasabah.

4. Place (saluran distribusi)

Saluran distribusi ini dilakukan dapat langsung di Kantor Cabang Bank Muamalat Stabat, kemudian kami juga menawarkannya dengan system jemput bola atau mendatangi nasabah sesuai kesepakatan tempat antara nasabah dan pihak Bank. System ini upaya untuk memudahkan nasabah dalam menabung maupun melakukan penarikan tabungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat deskriptif kualitatif . Dalam penelitian ini, akan diketahui sejauh mana mempengaruhi motivasi etos kerja dalam perspektif islam pada skill marketing dan kinerja yang sangat bagus oleh karyawan karea seseorang pemimpin yang hebat demi sebuah perusahaan syariah di Indonesia tepatnya Bank Muamalat KCP STABAT.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa seseorang muslim harus memiliki etos kerja secara islami yang baik, etos kerja islami yang baik sangat akan memiliki sikap jujur, peraya diri , menghargai waktu, dan dapat dipercaya.

Etos kerja islami dan skill marketing dalam kinerja karyawan bank Muamalat KCP STABAT , Semua karyawannya sudah memiliki etos kerja islami yang baik, karena sikap yang baik dalam bekerja seseorang muslim adalah dengan tidak meninggalkan kewajiban sebagai muslim seperti shalat wajib lima waktu, jujur, ramah dan santun, dan juga menghargai waktu, dapat dipercaya dan sangat percaya diri.

PEMBAHASAN

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 rabiul tsani 1412 H atau 01 November 1991 diprakarsai oleh majelis ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada syawal 1412 H atau 01 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dan eksponen ikatan Cendikiawan Muslim seindonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan dari masyarakat terbukti dari komitmen pembelian saham perseroan senilai Rp 84 miliar pada penanda tangan akta pendirian perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi pringatan pendirian Bank Muamalat Indonesia di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat jawa barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan diikuti SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991, tanggal 5 November 1991, diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK. 030/1992. Dan tanggal 1 mei 1992 PT Bank Muamalat Indonesia memulai operasinya untuk melayani kebutuhan masyarakat melalui jasa-jasanya. Pada tanggal 27 oktober 1994, hanya 2 tahun setelah didirikan Bank Muamalat berhasil

menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi perseroan sebagai bank pertama dan bank terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa dan produk yang terus berkembang dan juga dengan pelayanan yang semakin meningkat.

Dalam upaya memperkuat permodalnya, bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic development bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi pada RUPS pada 21 juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan waktu yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam waktu kurun tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni. Melalui masa-masa sulit ini Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan.

Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota direksi diangkat dari dalam tubuh muamalat, bank muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada:

- a. para pemegang saham, tidak mengandalkan setoran modal tambahan.
- b. tidak memotong KRU Muamalat sedikitpun, serta tidak melakukan PHK satupun terhadap sumber daya insan yang ada dalam hal pemangkasan biaya.
- c. prioritas utama ditahun kepengurusan direksi baru menjadi pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri KRU Muamalat.
- d. Ditahun kedua peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja muamalat menjadi agenda utama.
- e. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran bank muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa bank muamalat kearah pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Berdirinya PT Bank Muamalat Indonesia selain berdasarkan pada ketentuan-ketentuan syariat islam, juga didasarkan pada kenyataan sebagai berikut:

- a) Masyarakat Indonesia yang mayoritas adalah penduduk islam meragukan hukumnya Bunga pada perbankan konvensional.
- b) Meningkatnya pembangunan disektor agama akan meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melaksanakan nilai dai ajaran islam.

- c) Bank konvensional yang ada di Indonesia kurang berperan optimal dalam membantu memerangi kemiskinan, hal ini disebabkan dengan perangkat bunga yang kurang memberi peluang kepada masyarakat menengah untuk mengembangkan usahanya .
- d) Kebijakan pemerintah dibidang ekonomi sangat mendukung bagi properasinya bank tanpa bunga di Indonesia.
- e) Uu No 7 Tahun 1992 pasal 1 ayat 12 memberikan peluang bagi berperasinya bank yang menggunakan sistem bagi hasil.
- f) konsep yang melekat pada bank muamalat Indonesia sebagai alah satu wujud bank islam sejalan dengan kebutuhan dan orientasi pembangunan yang ada di Indonesia.

Berdasarkan pemaparan diatas dengan beragam jasa maupun yang harus dikembangkan. Jaringan bank muamalat di tingkat nasional cukup luas, salah satunya kantor cabang pembantu sudah beroperasi dikota Stabat, JL. KH Zainul Arifin No.23, Stabat Baru<kec. Stabat , Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Didirikanya cabang pembantu di Stabat ini karena banyaknya masyarakat yang ingin menabung.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Stabat dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seseorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunannya tercapai.

Adapun motivasi yang membuat karyawan termotivasi di Bank Muamalat KCP Stabat sangatlah beragam diantaranya :

- a. Pemberian Motivasi baik dari pihak internal ataupun eksternal Pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya.
- b. Pemberian bonus, reward, penghargaan, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan berupa Haji dan Umroh.

2. Faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat. Adapun faktor penghambat dan penunjang yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Stabat yaitu Muamalat KCP Stabat diantaranya adalah :
 - a. Tingkat pendidikan yang berbeda-beda Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja.
 - b. Keterampilan yang rendah Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (Ability) dan pengalaman (Experience) yang cukup.
 - c. Keahlian yang tidak memadai Dalam suatu proses produksi di perlukan keahlian khusus di bidangnya dan apabila seseorang bekerja tidak dalam lingkup keahliannya, hal tersebut akan menghambat tenaga kerja tersebut dalam menyelesaikan produksinya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian motivasi sudah baik dilakukan selama ini oleh Bank Muamalat KCP Stabat, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi serta bagi karyawan yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan, saran saya sebagai peneliti, perlu adanya peneguran dari pihak atasan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat serta harapan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai dan mendapat reting tertinggi dari 4 menjadi 5 atau dari sudah baik menjadi sangat baik.
2. Usaha-usaha lain yang dapat dilakukan oleh Bank Muamalat KCP Stabat adalah dengan memperhatikan tingkat peningkatan kinerja karyawan hal ini bisa disikapi dengan

melakukan pengawasan terhadap karyawan dan memberikan tindakan-tindakan sesuai aturan yang berlaku kepada karyawan yang tidak meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta. 2007.
- Astuti. Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, Bandung, 2017.
- Arikunto Suharsimi. Manajemen Penelitian, Jakarta : PT. Rineka cipta. 2000. Departemen Agama Refublik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung :Diponegoro, 2010.
- Elbadiansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia, Purwokerto : IRDH, 2019. Fatihudin Didin. Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Jakarta : Zifatama Publisher, 2015. Hasibuan Malayu P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Hasibuan S.P Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2005.
- Hariandja, M.T.E. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:. Gramedia Widiasarana Indonesia). 2002.
- Hikam, M.A.S., (ed.). Studi Kebijakan Pemerintah Dalam Masalah Tenaga Kerja: Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri. Jakarta: PEP-LIPI. 1996.
- Husman Husaini. Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta : Bumi Aksara, 2006. Idri. Hadis Ekonomi, Jakarta : kencana, 2015.
- Jauhari Hadziq. Membangun Motivasi, Tangerang : Loka Aksara, 2019. Juriyah, Dkk. Studylibid.Com. Faktor-Faktor Penghambat Produktifitas Tenaga. Universitas Trunojoyo Madura 2013-2014.
- Kussriyanto Bambang. Meningkatkan produktivitas Karyawan, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- Mangkunegara Prabu Anwar. Manajemen Sumber Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja rosdakrya, 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia erusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset , 2013