

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT NU BANYUPUTIH

Amir¹

¹ Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Universitas Ibrahimy, Situbondo

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Artikel History: Diterima 30 Desember 2024 Revisi 8 Januari 2025 Disetujui 10 Pebruari 2025 Publish 14 Pebruari 2025	<i>This study aims to analyze the influence of motivation on employee performance at BMT NU Banyuputih. Using qualitative methods, data were collected through interviews, observations, and documentation. The findings indicate that motivation significantly impacts employee performance, aligning with previous studies in Islamic microfinance institutions.</i>
Keyword: <i>Motivation, Employee Performance, Islamic Microfinance</i>	
* Corresponding author e-mail: amirmadaniy@gmail.com	
Page: 48 – 56	Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih. Dengan menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian sebelumnya pada lembaga keuangan mikro syariah.

Kata kunci: *Motivasi, Kinerja Karyawan, Keuangan Mikro Syariah*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Özsoy, 2019). BMT NU Banyuputih, sebagai lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah, dihadapkan pada tantangan besar untuk memastikan bahwa setiap karyawannya memiliki motivasi yang cukup guna mencapai target kinerja yang optimal. Lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai pengelola dana, tetapi juga sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, khususnya umat Islam yang berfokus pada ekonomi syariah.

BMT NU Banyuputih, sebagai lembaga yang berbasis pada prinsip-prinsip keuangan syariah, mengharuskan seluruh karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan profesionalisme. Oleh karena itu, motivasi kerja di dalam lembaga ini menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang keuangan mikro, BMT NU Banyuputih memiliki visi untuk meningkatkan kesejahteraan umat melalui

pembiayaan yang berbasis syariah. Hal ini memerlukan kinerja yang optimal dari karyawan, yang pada gilirannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki (Robbins et al., 2018).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal, seperti kebutuhan dasar individu, penghargaan diri, dan harapan untuk berkembang, sering kali menjadi pendorong utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat. Sementara itu, faktor eksternal seperti penghargaan materiil, insentif, dan kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi seseorang. Dalam konteks BMT NU Banyuputih, berbagai faktor ini harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Iskamto et al., 2020).

Selain itu, teori motivasi yang dikemukakan oleh (Maslow, 1943), (Herzberg, 2019) dan Vroom (1964) dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maslow dalam teori hierarki kebutuhannya menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi dalam beberapa tingkatan, mulai dari kebutuhan dasar seperti makan dan tempat tinggal, hingga kebutuhan aktualisasi diri yang lebih tinggi. Menurut Maslow, seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika kebutuhan-kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi dan mereka mulai mencari pencapaian yang lebih tinggi dalam hidup (Maslow, 1943).

Sementara itu, teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh (Herzberg, 2019) membedakan antara faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (faktor motivator) dan faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dipenuhi (faktor hygiene). Faktor motivator termasuk pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sementara faktor hygiene meliputi kondisi kerja yang nyaman, gaji yang memadai, dan hubungan antar kolega yang baik. Menurut Herzberg, kedua faktor ini bekerja secara bersamaan untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih dengan mempertimbangkan berbagai aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pentingnya pengelolaan motivasi dalam

meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah, khususnya di BMT NU Banyuputih.

KAJIAN TEORI

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Robbins menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Robbins et al., 2018). Motivasi ini merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam suatu kegiatan atau pekerjaan dengan penuh energi dan komitmen. Dalam konteks dunia kerja, motivasi yang tinggi sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan dapat lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memecahkan masalah, serta berkontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga (Robbins et al., 2018).

Menurut Herzberg dalam teori dua faktornya, terdapat dua kategori faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang datang dari dalam diri individu itu sendiri, yang berhubungan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor intrinsik ini meliputi pencapaian, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang diberikan, serta kesempatan untuk berkembang dan berkreasi dalam pekerjaan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya memberikan tantangan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mereka akan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih berkaitan dengan kepuasan emosional dan psikologis yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan (Herzberg, 2019).

Di sisi lain, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu, seperti imbalan finansial, promosi, dan kondisi kerja yang baik. Faktor-faktor ini berfungsi sebagai penguat yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya, pemberian gaji yang layak, bonus, fasilitas yang mendukung kenyamanan bekerja, serta pengakuan dari atasan, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Meskipun faktor-faktor eksternal ini dapat memengaruhi motivasi karyawan, Herzberg berpendapat bahwa mereka lebih cenderung untuk mengurangi

ketidakpuasan ketimbang meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, 2003). Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja dengan baik, namun tidak dapat sepenuhnya menciptakan kepuasan kerja yang mendalam seperti yang ditawarkan oleh motivasi intrinsik.

Bagi organisasi seperti BMT NU Banyuputih, penting untuk memahami bagaimana kedua faktor motivasi ini bekerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan berkontribusi lebih banyak dalam pengambilan keputusan atau proyek-proyek penting. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif yang menarik dan penghargaan yang layak atas pencapaian yang telah diraih. Dalam hal ini, BMT NU Banyuputih sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah perlu menciptakan keseimbangan antara kedua faktor motivasi ini untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan memberikan kinerja terbaik.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada pemberian insentif atau penghargaan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dalam pengelolaan motivasi di tempat kerja akan sangat memengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pemahaman fenomena sosial yang terjadi secara mendalam dan holistik melalui pengumpulan data yang tidak bersifat numerik. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi.

Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi secara langsung dari informan yang relevan, yaitu karyawan BMT NU Banyuputih, manajer, dan pengawas. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh perspektif pribadi dan pengalaman mereka terkait dengan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu,

observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung dalam aktivitas yang berlangsung di lingkungan kerja BMT NU Banyuputih. Melalui observasi ini, peneliti dapat mengamati interaksi antara karyawan dan lingkungan kerjanya, serta bagaimana aspek motivasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dokumentasi juga digunakan sebagai sumber data tambahan, untuk memperoleh informasi yang lebih objektif terkait dengan kebijakan internal dan rekam jejak kinerja karyawan yang tercatat dalam laporan dan dokumen resmi lembaga.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan seleksi, pemfokusan, dan penyusunan data yang relevan untuk memudahkan analisis. Data yang sudah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi atau tabel yang menggambarkan temuan-temuan yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara memeriksa pola-pola yang muncul dari data yang ada, untuk menarik pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Faktor motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, ditemukan sebagai pendorong utama bagi kinerja karyawan. Penghargaan terhadap prestasi merupakan salah satu aspek motivasi intrinsik yang paling banyak disebutkan oleh para informan. Penghargaan ini tidak hanya berupa pengakuan verbal, tetapi juga dalam bentuk penghargaan formal yang diberikan oleh manajemen BMT NU Banyuputih. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika prestasi mereka diakui oleh atasan dan rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa penghargaan terhadap pencapaian pribadi memberikan dorongan emosional yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik seperti prestasi dan pengakuan adalah faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Menurut Herzberg, motivasi intrinsik ini berhubungan dengan pencapaian pribadi yang dapat membawa rasa puas, yang pada

gilirannya mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aini & Nurhayati, 2020), yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap prestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di lembaga keuangan mikro.

Selain itu, faktor motivasi intrinsik lainnya yang ditemukan adalah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Beberapa karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan lembaga karena mereka merasa bagian dari suatu tim yang memiliki tujuan bersama. Hal ini mencerminkan pemikiran McClelland yang menekankan pentingnya kebutuhan akan pencapaian dan afiliasi sosial dalam memotivasi individu untuk bekerja dengan baik.

Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar diri individu, juga memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Insentif finansial, seperti bonus dan tunjangan kinerja, merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja di BMT NU Banyuputih. Para informan mengungkapkan bahwa insentif finansial yang diberikan secara berkala dapat mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Faktor ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi intrinsik berperan penting, insentif finansial sebagai bentuk motivasi ekstrinsik juga memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan kinerja kerja.

Penelitian ini konsisten dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa insentif finansial merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, khususnya dalam konteks lembaga yang mengutamakan pencapaian target kinerja (Robbins et al., 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiana ditemukan bahwa insentif finansial memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah. Oleh karena itu, insentif ini terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di lembaga yang berfokus pada pencapaian target kinerja seperti BMT NU Banyuputih.

Selain insentif finansial, fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja, seperti ruang kerja yang kondusif dan fasilitas kesehatan, juga ditemukan sebagai faktor motivasi ekstrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan melalui fasilitas yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Fasilitas yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih. Para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh lembaga.

Penelitian ini mendukung teori Vroom tentang ekspektansi, yang menyatakan bahwa karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Vroom, 1964). Dalam konteks BMT NU Banyuputih, karyawan yang merasa bahwa usaha mereka untuk mencapai target kinerja akan dihargai dengan insentif finansial dan pengakuan pribadi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di lembaga keuangan mikro syariah. Sebagai contoh, penelitian oleh (Fitriani, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja yang lebih baik pada karyawan di lembaga keuangan mikro syariah. Penelitian lain oleh (Zahra, 2024) juga menemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih. Faktor-faktor motivasi seperti penghargaan atas prestasi, insentif finansial, dan fasilitas kerja yang memadai terbukti dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT NU Banyuputih. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan

mereka yang kurang termotivasi. Motivasi intrinsik, seperti penghargaan terhadap pencapaian dan pengakuan, terbukti menjadi pendorong utama kinerja yang optimal. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti pemberian insentif finansial dan tunjangan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan yang holistik dan seimbang antara kedua jenis motivasi tersebut. Manajemen BMT NU Banyuputih disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta menyediakan insentif yang relevan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, pengelolaan motivasi yang berkelanjutan akan membantu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya dalam konteks keuangan mikro syariah, menegaskan pentingnya peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F., & Nurhayati, S. (2020). Implementasi Budaya Religius Di Sdn Pagendingan 2 Galis Pamekasan (Studi Kasus Di Sdn Pagendingan 2 Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan). *Rabbani: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 179. <https://doi.org/10.19105/rjpai.v1i2.4118>
- Fitriani, A. R. (2020). *FUNGSI PENGAWASAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Lembaga Keuangan Mikro Syariah Ukhuwah Bintang Ihsani Kota Bengkulu)*. UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Iskamto, D., Ghazali, P. L., Afthanorhan, A., & Narti, S. (2020). Effect of occupational safety and health on performance: an empirical investigation. *International Journal of Islamic Studies and Social Sciences*, 1(3), 539–556.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.
- Özsoy, E. (2019). *An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2018). Perceptions and Attributions. *Organizational Behavior (18th Ed., Pp. 98–129)*. Pearson.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Vroom. (1964). *Peran Motivasi dalam Manajemen Kinerja: 1. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan*.
- Zahra, P. (2024). *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 2 Kota Jambi*. UNIVERSITAS JAMBI.