

# *Analysis of Employee Work Motivation at BMT Ta'awun Sumedang*

R. Mohamad Esa Febriansyah<sup>1</sup>, Fadila Nurfauzia<sup>2</sup>, Megah Dewi Anggini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sebelas April

esa.feb@unsap.ac.id, fadila.feb@unsap.ac.id, megah.feb@unsap.ac.id

---

## Article Info

### Article history:

Received, Jan, 12  
2025

Revised, Feb, 20,  
2025

Accepted, March,  
20, 2025

### Keywords:

Human Resource,  
Work Motivation,  
Employee,  
BMT

## ABSTRACT

*An organization will develop and progress in accordance with the vision and mission that has been planned by the organization. These human resources are employees who have a commitment to be able to motivate themselves to be better according to what is expected. BMT Ta'awun has not been optimal in its implementation because the provision of existing work facilities and facilities is not adequate, job training has not supported the improvement of employee skills and compensation has not been optimal because salaries are not in accordance with the UMR. BMT Ta'awun Sumedang implements a structured approach, one of which is by implementing a balanced reward and sanction system. This research was conducted at the BMT Ta'awun Sumedang. In the research that the author conducted using qualitative methods. Data collection techniques used interview and observation techniques. The informants in this study were around 6 people consisting of leaders, heads of finance and operations, heads of marketing and financing, and subordinates. The results of the study Social needs at BMT Ta'awun Sumedang are good with not only work attachment but more to family attachment. The need for self-esteem and recognition at BMT Ta'awun Sumedang has been implemented with rewards, in the form of incentives and job promotions. As well as the need for self-actualization at BMT Ta'awun Sumedang is good, with appropriate performance assessments and with employees being included in training, freedom of speech, so that employees can develop.*



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

## Corresponding Author:

R. Mohamad Esa Febriansyah,  
Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jl. Angkrek Situ No. 19, Situ, Kecamatan Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45323.  
Email: esa.feb@unsap.ac.id

---

## I. INTRODUCTION

Perusahaan yang menghadapi kompetisi yang sangat sengit diharapkan untuk berusaha lebih keras, efisien dan efektif. Suatu organisasi akan berkembang dan maju sesuai dengan visi dan misi yang sudah dicanangkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia tersebut merupakan para karyawan yang memiliki komitmen untuk dapat memotivasi diri agar lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Meningkatkan semangat adalah hal yang sangat krusial, karena semangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas hasil yang dihasilkan oleh organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai harapan agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap setiap aktivitas organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semangat dapat dianggap sebagai transformasi energi individu yang ditandai dengan perasaan dan dimulai dengan reaksi terhadap tujuan. Seperti yang diungkapkan G.R Tery dalam Hasibuan (2019: 145)

Motivasi sangat penting bagi karyawan, supaya mereka termotivasi dalam hal menjalankan tugas demi kemajuan perusahaan. Sebagai kepala organisasi, seorang pemimpin memiliki kewenangan untuk melakukan berbagai tindakan, termasuk mengundang pembicara motivasi agar memberi semangat kepada pegawai serta membantu mereka menyadari nilai diri mereka. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan, bisa dikatakan bahwa motivasi tidak akan muncul tanpa adanya perasaan akan sebuah kebutuhan. Abraham Maslow dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki,

kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan ke lima. BMT (Baitul Maal Wa Tamwil) sebagai lembaga keuangan berbasis syari'ah. BMT memiliki dua fungsi yaitu Baitut Tamwil (rumah pengembangan harta) melakukan kegiatan pengembangan dan investasi usaha mikro dan kecil, yang kedua (2) yaitu Baitul Maal (rumah harta), menerima titipan harta dan zakat, infak dan sedekah sesuai peraturan dan amanahnya dengan visi, "Sebagai Koperasi Syari'ah yang sehat, mandiri, dan professional berlandaskan syariat islam serta menjadi tumpuan dan harapan dimasa yang akan datang".

Dalam mendukung pencapaian tujuan dan fungsi perusahaan diperlukan kualitas SDM yang memiliki sifat profesional, mampu beradaptasi, dan bersikap proaktif, terutama dalam hal pengembangan SDM. Pengembangan SDM memegang peranan penting dan krusial, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi atau institusi serta dapat mempengaruhi persepsi positif atau kepercayaan dari semua pihak terhadap organisasi atau institusi tersebut. Oleh karena itu diperlukan adanya motivasi, internal maupun eksternal untuk merangsang semangat kerja karyawan yang bersifat material berupa insentif atau bonus maupun non material berupa kebutuhan fisik, mental promosi jabatan, hak berpendapat dan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawannya sehingga BMT Ta'awun Sumedang dapat mengantisipasi atau mengikuti perkembangan sesuai dengan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal kebutuhan fisiologis karyawan pada BMT Ta'awun belum optimal dalam penerapannya dikarenakan penyediaan sarana dan fasilitas kerja yang ada belum cukup memadai, pelatihan-pelatihan kerja belum menunjang untuk peningkatan kemampuan karyawan dan pemberian kompensasi juga belum cukup optimal dikarenakan gaji belum sesuai dengan UMR. Dalam usaha mencapai performa yang maksimal dengan tenaga kerja yang berkualitas, BMT Ta'awun Sumedang melaksanakan pendekatan yang terstruktur, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem imbalan dan sanksi yang seimbang. Karyawan yang menunjukkan disiplin dan prestasi akan mendapatkan tambahan operasional harian, sementara karyawan yang kurang disiplin atau melanggar aturan, seperti ketidakhadiran tepat waktu atau sering tidak masuk kerja, akan mengalami pemotongan operasional harian.

## 2. LECTURE STUDY

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (Hasibuan, 2019: 153- 156)

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs): Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019: 153) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup. Termasuk dalam kategori kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal, udara, dan lain-lain. Hasrat untuk memenuhi kebutuhan tersebut memotivasi seseorang untuk berperilaku atau berusaha dengan keras.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs): Kebutuhan akan rasa aman mengacu pada keinginan untuk terhindar dari ancaman, yaitu merasa terlindungi dari risiko kecelakaan dan keselamatan saat menjalankan tugas. Kebutuhan ini terdiri dari dua aspek: pertama, kebutuhan untuk keamanan jiwa, terutama rasa aman di area kerja selama waktu kerja. Para karyawan memerlukan alat pelindung seperti masker untuk para pengelasan, yang perlu disediakan oleh manajer. Kedua, ada kebutuhan untuk perlindungan harta benda di tempat kerja selama jam kerja, seperti motor yang harus aman dan tidak hilang.
- c. Kebutuhan Sosial (Acceptance Needs): Acceptance needs adalah kebutuhan sosial teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok dan masyarakat lingkungannya. Kebutuhan ini muncul ketika kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Kebutuhan ini terus penting sepanjang hidup, sebab setiap orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Maslow mengatakan bahwa kita semua membutuhkan rasa diinginkan dan diterima oleh orang lain. Ada yang memuaskan kebutuhan ini melalui berteman, berkeluarga atau berorganisasi.
- d. Kebutuhan Harga Diri/Pengakuan (Esteem or Status Needs): Esteem or status needs adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan diri dan pengakuan serta penghargaan prestisius dari para karyawan serta komunitas sekitar mereka. Dalam kondisi ideal, prestise lahir dari pencapaian yang diraih, tetapi itu tidak selalu terjadi. Namun, penting juga bagi para pemimpin untuk menyadari bahwa semakin tinggi posisi seseorang di masyarakat atau di dalam organisasi, semakin besar pula prestisenya. Prestise dan status terlihat melalui berbagai hal yang dijadikan sebagai simbol dari status tersebut.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization): Self actualization adalah Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri melalui penggunaan bakat, keterampilan, dan potensi secara maksimal guna meraih hasil kerja yang memuaskan atau luar biasa. Kebutuhan ini adalah manifestasi penuh dari kapasitas individu secara keseluruhan. Aspirasi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan ini dapat bervariasi antara satu individu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan.

Dibawah ini merupakan indikator dari teori kebutuhan:

- a. Kompensasi: Menurut Wilson (2017: 255) menyatakan bahwa, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan system pembayaran secara langsung yang berupa gaji pokok, upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif dan bonus.
- b. Penyediaan sarana: Proses, cara, perbuatan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan perusahaan.
- c. Penyediaan fasilitas: Proses, cara, perbuatan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan
- d. Jaminan Keamanan Tempat Kerja: Ini adalah kebebasan dari ancaman, khususnya di lokasi kerja saat menyelesaikan tugas selama jam kerja.
- e. Perlindungan Resiko Kerja: Ini mencakup semua aspek yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja untuk menjaga keamanan dan kesehatan para pekerja di area kerja.
- f. Dukungan Pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan Merupakan fasilitas atau alat pengaman yang digunakan karyawan saat melaksanakan pekerjaan
- g. Interaksi Antara Karyawan: Ini mengacu pada hubungan yang terjadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya baik dalam konteks pekerjaan maupun di dalam organisasi perusahaan.
- h. Dukungan Antar Karyawan: Ini merujuk pada motivasi atau encouragement yang saling diberikan oleh antar karyawan dalam lingkungan kerja atau di dalam struktur organisasi.
- i. Pengakuan Diri dalam Pekerjaan: Ini adalah aspek pertama yang terkait dengan hasrat individu untuk mengorbankan hidupnya demi usaha yang telah dilakukan.
- j. Penghargaan atas Prestasi Karyawan: Ini mencakup bentuk pengakuan terhadap kehormatan, kredibilitas, dan kapabilitas yang dimiliki seseorang, yang pada akhirnya membuatnya berbeda dibandingkan dengan orang lain.
- k. Promosi: Promosi ialah proses pergeseran pegawai dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi, yang selalu disertai dengan peningkatan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar dibandingkan dengan posisi sebelumnya.
- l. Penilaian Kerja: Menurut Wilson (2017: 231) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.
- m. Pelatihan Kerja: Menurut Wilson (2017: 202) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai demi mendukung pencapaian target organisasi. Di awal, pelatihan difokuskan hanya pada karyawan yang berperan operasional agar memiliki keterampilan teknis. Namun sekarang, pelatihan ini dilakukan untuk setiap individu dalam perusahaan, termasuk pegawai administrasi dan personel manajerial.
- n. Aktualisasi profesionalitas karyawan: Merupakan pemenuhan kebutuhan kualitas sikap para karyawan suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya.
- o. Aktualisasi identitas karyawan: Merupakan pemenuhan kebutuhan identitas yang mencerminkan kepribadian sebuah perusahaan.

Model-model motivasi menurut S.P Hasibuan (2019:148-149) terdapat tiga model motivasi yang mencakup model tradisional, model hubungan manusia dan model sumber daya manusia. Yaitu dijelaskan sebagai berikut:

- a. Model Tradisional: Konsep ini menekankan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja bawahan, perlu dibangun sebuah sistem insentif, yakni memberikan penghargaan (uang atau barang) kepada karyawan yang mencapai hasil yang memuaskan. Semakin tinggi produksi karyawan, semakin besar pula imbalan yang diterima. Dengan demikian, motivasi bawahan terfokus pada penerimaan insentif (uang atau barang) semata.
- b. Model Hubungan Manusia: Pendekatan ini berpendapat bahwa untuk mendorong semangat kerja bawahan, penting untuk mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa dianggap penting. Hasilnya, para karyawan diberi sejumlah kebebasan dalam pengambilan keputusan dan bisa mengekspresikan kreativitas dalam tugas-tugas mereka. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan nonmaterial dari karyawan, motivasi kerja mereka akan semakin meningkat. Oleh karena itu, motivasi karyawan berhubungan dengan pencapaian kebutuhan material dan nonmaterial.
- c. Model Sumber Daya Manusia: Pendekatan ini berargumen bahwa karyawan termotivasi oleh berbagai faktor, bukan hanya uang atau keinginan untuk mendapatkan kepuasan, melainkan juga kebutuhan untuk mencapai sesuatu dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Menurut model ini, karyawan biasanya merasa puas ketika berhasil mencapai prestasi yang baik. Mereka tidak hanya berprestasi karena kepuasan yang mereka alami, tetapi termotivasi oleh tanggung jawab yang lebih besar dalam membuat keputusan saat

melaksanakan tugas-tugas mereka.

Jadi menurut model ini sumber daya manusia, untuk memberdayakan karyawan, penting untuk memberikan mereka tanggung jawab serta ruang yang cukup untuk membuat keputusan dalam menyelesaikan tugas mereka. Semangat dan dorongan jiwa karyawan akan bertambah, apabila para karyawan diberikan sebuah dan peluang untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki.

ah

### 3. METHOD

Penelitian ini dilakukan di kantor BMT Ta'awun Sumedang yang beralamat di Jalan Raya Legok Conggeang Desa Bongkok Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang. Pada penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan observasi. Informan dalam penelitian ini sekitar 6 orang yang terdiri dari pimpinan, kabag keuangan dan operasional, kabag marketing dan pembiayaan, serta bawahan. Penelitian kualitatif mengandalkan informasi yang dikumpulkan untuk menguji hipotesis tanpa menggunakan perhitungan matematis atau rumus statistik. Sebaliknya, data tersebut dianalisis dengan pendekatan rasional, mempertimbangkan hukum dan logika. Hasil dari analisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk narasi untuk memaparkan strategi komunikasi yang telah diterapkan. Dari sini, dapat dianalisis sejauh mana fungsi komunikasi yang dilaksanakan, faktor-faktor apa yang mungkin menjadi penghalang atau pendukung, serta strategi yang paling efektif dalam meningkatkan upaya untuk menarik perhatian publik. Pengujian data dilakukan dengan triangulasi.

### 4. RESULTS AND DISCUSSION

KSPPS BMT TA'AWUN didirikan pada tanggal 15 April 1998 dengan alamat kantor Jalan Raya Legok Conggeang No. 3 Desa Jambu Kec. Conggeang Kabupaten Sumedang. Kemudian pindah ke Kantor Baru yang beralamat di Desa Bongkok Kecamatan Paseh Kabupaten Sumedang. KSPPS BMT TA'AWUN di dirikan atas dasar kepedulian dan rasa keprihatinan para pendirinya yang melihat fenomena betapa sulitnya masyarakat ekonomi lemah dalam mendapatkan modal tambahan usaha yang besarnya berkisar Rp 100.000,- s/d Rp 1.000.000,- dan tidak mempunyai akses ke perbankan (*unbankable*) akhirnya mereka menjadi sasaran empuk bagi rentenir yang mematok bunga dari minimal 30% s/d 50 % per bulan. Pada hahekatnya masyarakat ekonomi lemah sangat mendambakan hadirnya lembaga keuangan yang mampu bekerjasama guna meningkatkan produktivitas dan kemajuan usahanya. Disisi lain ada sekelompok masyarakat *aghniya* yang mempunyai kelebihan dana namun tidak memiliki waktu dan kesempatan untuk dapat menyalurkan kelebihannya tersebut untuk dapat disalurkan kepada pihak-pihak yang sangat membutuhkan. Untuk itulah KJKS BMT Ta'awun didirikan sebagai jembatan antara pihak aghniya dan dhuafa dalam menumbuhkembangkan mikro ekonomi sekaligus implementasi da'wah dalam kegiatan ekonomi yang berlandaskan syariat Islam. Pada gilirannya diharapkan akan menjadi tumpuan dan harapan kegiatan mikro ekonomi umat dimasa yang akan datang.

Pada dasarnya motivasi kerja pada BMT Ta'awun Sumedang secara keseluruhan sudah sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil reduksi data dan penyajian data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan standar meskipun belum sesuai dengan UMR tapi diluar gaji pokok ada tambahan reward tergantung dari prestasi kerja karyawan.
- b. Sarana dan prasarana kerja yang sudah memadai cukup menunjang kinerja pegawai.
- c. Fasilitas kerja yang layak cukup mendukung kinerja karyawanAllianz. Jika karyawan tetap maupun karyawan yang masih masuk training dan calon karyawan bisa secara pribadi mengasuransikan pribadinya melalui asuransi Allianz maupun BPJS. Dan ketika karyawan yang masih tahap training dan calon karyawan yang mengalami hal yang tidak diinginkan pada saat masa kerja lembaga perusahaan ikut andil dan bertanggung jawab.
- d. Hubungan kerja pada BMT Ta'awun Sumedang terjalin sangat harmonis tidak hanya keterikatan kerja tapi lebih ke keterikatan kekeluargaan dan selalu dituntut bekerja sama dan saling membantu selama tugas wajibnya sudah selesai. Kendalanya ketika divisi lain sedang sibuk dengan pekerjaannya maka dalam membantu pekerjaan lain kurang maksimal dan terkadang masih ada kesalahan pahaman dan perbedaan pendapat antar sesama karyawan.
- e. Pemberian penghargaan dari BMT Ta'awun yaitu dengan menerapkan system reward and punishment yang seimbang dan adil terhadap karyawan. Klasifikasi yang digunakan pemimpin dalam memberikan penghargaannya yaitu berdasarkan kinerja, kedisiplinan, pencapaian target dan mendapatkan anggota baru.
- f. Promosi yang dilakukan perusahaan sudah sangat bagus dan sesuai dengan harapan, promosi dilakukan untuk memotivasi karyawan berprestasi agar lebih baik lagi dalam bekerja.
- g. Penilaian Kinerja karyawan dilihat dari pencapaian target, loyalitas karyawan dan sikap yang baikPerusahaan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan tetap dan sudah di asuransikan melalui BPJS Kesehatan dan Ketenaga Kerjaan, tetapi untuk pegawai yang masuk tahap training dan calon

pegawai belum mendapatkan, tetapi pihak perusahaan sudah bekerja sama dengan perusahaan jasa asuransi

Dalam sebuah organisasi, SDM adalah aset yang sangat bernilai, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang sangat dipengaruhi oleh kualitas dari SDMnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi baik mental maupun fisik dari para karyawan yang berkontribusi untuk organisasi tersebut, yang sekaligus berfungsi sebagai penghubung dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Mewujudkan aspirasi perusahaan tidaklah gampang, melainkan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan manajemen yang profesional, serta struktur organisasi yang mendukung. Salah satu pendekatan yang bisa dilakukan adalah memberikan motivasi kepada karyawan untuk tujuan meningkatkan produktivitas mereka.

Dalam mencari data dilapangan dengan menggunakan metode wawancara. Untuk mempermudah penulisan ini penulis menggunakan format analisis. Berikut merupakan format analisis berdasarkan hasil wawancara di BMT Ta'awun Sumedang.

Maslow dalam Hasibuan (2019: 153-154) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs), Kebutuhan Harga Diri/Pengakuan (Self Esteem Needs), dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (Actualization Needs). Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja Karyawan pada BMT Ta'awun Sumedang secara keseluruhan sudah sangat baik dan sesuai yang diharapkan. BMT Ta'awun Sumedang telah berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, antara lain dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan standar, menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang memadai serta lingkungan kerja yang layak. Terdapat perlindungan untuk lingkungan kerja yang mencakup BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Ada juga penghargaan berupa apresiasi penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik serta promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu, diadakan evaluasi kinerja dan pelatihan yang berkualitas.

Berikut merupakan hambatan motivasi kerja pada BMT Ta'awun Sumedang :

1. Belum adanya fasilitas keamanan berupa security yang berjaga dikantor.
2. Adanya kendala dalam pemberian dukungan sesama karyawan berupa perbedaan pendapat.
3. Adanya kecemburuan social dari karyawan lain ketika salah satu karyawan diberikan penghargaan karena kinerjanya bagus.

Berikut merupakan solusi dari hambatan motivasi kerja pada BMT Ta'awun Sumedang :

1. BMT Ta'awun Sumedang diharapkan lebih memperhatikan jaminan keamanan lingkungan kerjanya dengan security yang berjaga dikantor agar keamanan dan kenyamanan karyawan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
2. BMT Ta'awun Sumedang diharapkan bisa membangun komunikasi yang lebih dalam lagi antar karyawan dengan mengikuti bermacam-macam kegiatan kebersamaan agar melatih pembentukan karakter masing-masing karyawan.
3. BMT Ta'awun Sumedang diharapkan lebih banyak memberikan pemahaman tentang konsep keadilan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan agar tidak terjadi kecemburuan social. Selain itu juga pimpinan harus memberikan dorongan kepada karyawannya agar-agar sama belajar dan mampu mencapai kinerja yang baik.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Motivasi Kerja pada BMT Ta'awun Sumedang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada BMT Ta'awun Sumedang secara keseluruhan sudah sangat baik dan sesuai yang diharapkan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai standar, sarana dan fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, perlindungan resiko kerja namun dalam dukungan pengamanan perlu ditingkatkan selain itu hubungan antar karyawan yang cukup bagus, adanya dukungan sesama karyawan meskipun terdapat hambatan berupa kecemburuan social dan perbedaan pendapat, adanya penghargaan prestasi karyawan, adanya promosi bagi karyawan yang berprestasi dan penilaian kinerja yang memuaskan serta pemberian pelatihan yang bagus.
2. Upaya meningkatkan dorongan atau motivasi kerja pada BMT Ta'awun Sumedang mengenai kebutuhan fisiologis di BMT Ta'awun Sumedang sudah baik, dapat dilihat dari kompensasi yang telah sesuai dengan standar, sarana prasarana kerja, fasilitas kerja yang sudah layak meskipun perlu adanya sesuatu yang di *upgrade*. Kemudian kebutuhan rasa aman di BMT Ta'awun Sumedang sudah baik dengan diasuransikannya karyawan ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kebutuhan social di BMT Ta'awun Sumedang

sudah baik dengan tidak hanya keterikatan kerja tapi lebih ke keterikatan kekeluargaan. Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan di BMT Ta'awun Sumedang sudah diterapkan dengan adanya reward, berupa insentif dan promosi jabatan. Serta kebutuhan aktualisasi diri di BMT Ta'awun Sumedang sudah baik, dengan penilaian kinerja yang sesuai dan dengan diikutsertakan karyawan ke dalam pelatihan-pelatihan, kebebasan berpendapat, sehingga karyawan dapat berkembang.

#### **ACKNOWLEDGMENT**

Peneliti merasa sangat bersyukur atas keberhasilan dalam melakukan penelitian hingga penyajian data, peneliti juga ingin mengungkapkan ucapan terimakasih yang besar kepada seluruh pihak. Selanjutnya peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa motivasi akan meningkatkan kinerja bagi karyawan. Selanjutnya untuk dikembangkan penelitian mengenai hal motivasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

#### **REFERENCES**

- Ariyani, Jefika Dwi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kab. Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astuti. 2017. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Metal Button*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan. S.P Malayu 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Makmur, Mutiara. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Kendari*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Prastowo, Adi Widyo. 2016. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Tapar*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
- Prabu Mangkunegara, Anwar 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ridwan. 2017. *Manajemen Baitul Mal wa Tamwil*. Bandung : CV PUSTAKA SETIA.
- Rumpak, Arsitakus Didimus. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta cv.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia Group.