



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

(Survey Pada Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)
pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Oleh :

ELVA NURSIVAH
NIM. 06320105

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
2012 M / 1433 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

IKHTISAR

ELVA NURSIVAH : PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Survey Pada Karyawan PT. BRI Syariah Cabang Cirebon)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BRI Syariah Cabang Cirebon.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 25 responden (karyawan), penarikan sampel dengan menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data, uji normalitas data, uji multikolinearitas, sedangkan analisis data yang digunakan adalah korelasi ganda, regresi ganda, nilai koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan menggunakan program SPSS 17.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah keseluruhan variabel yaitu pengaruh motivasi, pengawasan, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai kontribusi R Square (R^2) sebesar 6,72. Artinya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja sebesar 93,4%, sedangkan 6,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Untuk naik turunnya atau besar kecilnya produktivitas kerja dapat diprediksi melalui persamaan regresi ganda $Y = 4,759 + 0,77X_1 + 0,498 X_2 + 1,084\epsilon$.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja



KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang telah banyak mendapat dukungan dan bantuan dari beberapa pihak dan kalangan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Muchtar, MA, selaku rector IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Kholiq, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
3. Ibu Sri Rokhlinasari selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
4. Bapak Dr. Ayus Ahmad Yusuf, SE. M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Ibu Anisatun Muthi'ah, M.Ag selaku dosen pembimbing kedua yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Ibu Pipit selaku pimpinan PT. BRI Syariah Cabang Cirebon yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian, serta seluruh staff karyawan yang telah banyak membantu dan memperlancar penelitian.
7. Ayahanda dan Ibunda tersayang, serta kakakku dan adikku tercinta yang telah memberikan dukungan berupa moril, materil dan do'a yang tiada henti-hentinya.
8. Sahabat dan teman-temanku yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kalian semua berikan.

Amin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang dari sempurna karena terbatasnya pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, kepada semua pihak penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dan kesalahan serta kekeliruan dalam skripsi ini menjadi tanggung jawab penulis sepenuhnya. Semoga bermanfaat bagi yang membaca.

Cirebon, 12 Maret 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN SAMPUL DALAM	
ABSTRAK	i
PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Produktivitas kerja	8
1. Pengertian Produktivitas Kerja	8
2. Jenis Produktivitas	12
3. Manajemen produktivitas	12
4. Faktor-farktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	13



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

B. Motivasi.....	15
1. Pengertian Motivasi	15
2. Teori Motivasi	21
3. Fungsi Motivasi.....	24
4. Tujuan Motivasi	25
5. Metode Motivasi	25
6. Pengukuran Motivasi	29
7. Teknik-Teknik Memotivasi	30
C. Pengawasan	31
1. Pengertian Pengawasan.....	31
2. Sasaran Pengawasan Dan Instrumennya	32
3. Berbagai Instrumen Pengawasan	33
4. Proses Pengawasan.....	33
5. Pengawasan Dalam Pandangan Islam	34
6. Pengawasan Pada Zaman Rasulullah SAW	36
D. Budaya Kerja	36
1. Pengertian Budaya Kerja.....	37
2. Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja	39
3. Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja	40
4. Prinsip Budaya Kerja	40
E. Kerangka Pemikiran.....	42
F. Hipotesis Penelitian.....	45



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	46
B. Metode Penelitian Yang Digunakan	46
C. Operasional Variabel Penelitian	47
D. Jenis Data	51
E. Sumber Pengumpulan Data.....	51
F. Terknik Pengumpulan Data.....	51
G. Populasi dan Sampel	53
H. Instrumen Penelitian.....	54
1. Pengujian Validitas Data.....	55
2. Pengujian Reliabilitas	56
3. Transformasi Data.....	57
4. Pengujian Normalitas Data	58
5. Pengujian Multikolinearitas	59
I. Teknik Analisa Data	60
1. Analisis Regresi Ganda	60
2. Nilai Koefisien Determinasi.....	61
3. Analisis Korelasi Ganda.....	61
4. Uji Statistik Bagi Koefisien Korelasi (Uji t-Student.....	62
5. Uji Statistik Bagi Koefisien Korelasi Berganda (Uji F).....	63



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	65
1. Karakteristik Responden	65
a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	65
b. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	66
2. Gambaran Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Serta Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang	67
a. Motivasi (X_1)	67
b. pengawasan (X_2)	72
c. Budaya Kerja (X_3)	77
d. Produktivitas Kerja (Y)	83
3. Uji Instrumen Penelitian	90
a. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja	90
b. Pengaruh pengawasan terhadap Produktivitas Kerja	92
c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja	93
d. Pengaruh Motivasi, pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja	94
B. Pembahasan	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	104
B. Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel Operasional.....	47
Tabel 3.2	Skor Jawaban Angket.....	55
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi dan Penafsiran	63
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.3	Perusahaan memberikan gaji yang layak bagi karyawan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.....	67
Tabel 4.4	Perusahaan memberikan jaminan asuransi jiwa atau keselamatan kerja kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.....	68
Tabel 4.5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk memperluas jaringan dengan sesama karyawan maupun masyarakat luas pada umumnya.....	68
Tabel 4.6	Karyawan memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan sehingga mampu menjadi penyemangat bagi karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.	69
Tabel 4.7	Ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja	70
Tabel 4.8	Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dipromosikan berkenaan dengan kenaikan jabatan karena kinerjanya yang baik	70
Tabel 4.9	Perusahaan membayarkan gaji kepada karyawan tepat waktu dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.....	71
Tabel 4.10	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga menjadi daya tarik bagi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja.....	71
Tabel 4.11	Rekapitulasi Prosentase Kategori Item Pengaruh Motivasi(X1)	72



Tabel 4.12 Perusahaan sering memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, baik dalam bentuk kenaikan jabatan, bonus, dan lain sebagainya	73
Tabel 4.13 Pimpinan perusahaan menerapkan tingkat disiplin yang tinggi kepada setiap karyawannya	73
Tabel 4.14 Perusahaan memberikan pembagian tugas kerja yang jelas dan tegas kepada setiap karyawannya sehingga memudahkan dalam kinerja dan pengawasan	74
Tabel 4.15 Pimpinan mewajibkan setiap karyawan untuk melaporkan hasil kerja secara periodik sehingga akan memudahkan pengawasan dalam upaya mengantisipasi penyimpangan	74
Tabel 4.16 Perusahaan memberikan sanksi pada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan ketidakdisiplinan sehingga kinerja perusahaan bisa berjalan dengan optimal.	75
Tabel 4.17 Pimpinan perusahaan memberikan masukan dan saran atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan memudahkan pekerjaan	76
Tabel 4.18 Rekapitulasi Prosentase Kategori Item Pengaruh Pengawasan (X2).	76
Tabel 4.19 Karyawan selalu antusias dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan sehingga hasil kerjanya bisa optimal.....	77
Tabel 4.20 Karyawan berdisiplin dalam bekerja karena merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	78
Tabel 4.21 Dalam setiap pekerjaan karyawan mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan secara mandiri dan kreatif	78
Tabel 4.22 Karyawan loyal terhadap pekerjaan yang dimilikinya karena kerjasama tim yang solid dalam perusahaan	79
Tabel 4.23 Setiap karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, divisi dan cabang lain sehingga bisa menjadi tim yang solid dalam perusahaan.....	79

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.24 Karyawan mengerjakan tugasnya dengan penuh kehati-hatian sehingga bisa meminimalisir kesalahan	80
Tabel 4.25 Karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap setiap pekerjaannya.....	81
Tabel 4.26 Ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kerja.....	81
Tabel 4.26 Seluruh karyawan memiliki jiwa saling membantu dan gotong royong sehingga bisa menjadi tim yang solid dan mendapatkan hasil yang optimal dalam pekerjaannya	82
Tabel 4. 27 Rekapitulasi Prosentase Kategori Item Lingkungan Kerja (X ₃)	82
Tabel 4.28 Ketangkasan karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan kuantitas hasil pekerjaannya	83
Tabel 4.29 Karyawan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga bisa memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan	84
Tabel 4.30 Integritas dan profesionalitas yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja	84
Tabel 4.31 Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan	85
Tabel 4.32 Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga harus mampu mengurangi dan meminimalisir kesalahan kerja	85
Tabel 4.33 Karyawan melakukan pekerjaan secara tepat waktu sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja	86
Tabel 4.34 Karyawan mempunyai materi dan peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya	86
Tabel 4.35 Karyawan mampu meminimalisir tingkat kerusakan fasilitas kerja sehingga mampu mengurangi kerugian perusahaan.....	87
Tabel 4.36 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung pada pengawasan pimpinan	87
Tabel 4.37 Kreativitas karyawan dalam berpikir sangat dibutuhkan untuk pemecahan setiap permasalahan (solusi)	88



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.38 Karyawan mampu menerapkan disiplin dan keteraturan kerja yang baik sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan	89
Tabel 4.39 Rekapitulasi Prosentase Kategori Item Produktivitas Kerja (Y)	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Teori harapan dalam memotivasi pekerja	23
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran	44



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan sarana pendidikan yang berkualitas dan memadai yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat serta berbagai fasilitas sosial lainnya. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada kepada keamanan masyarakat.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Produktivitas kerja yang optimal merupakan tuntutan utama baik perusahaan atau organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Produktivitas kerja karyawan suatu bank tergantung kepada manajemen organisasi yang dijalankan oleh bank tersebut, dan salah satu pihak yang berkompeten menentukan maju mundurnya usaha sebuah bank adalah figur manajer (pimpinan bank). Bank Islam sebagai lembaga yang berdiri atas dasar syariat Islam, tentunya harus dipimpin oleh seorang manajer yang berjiwa Islami yang di dalam setiap perilakunya senantiasa terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Apabila kinerja seorang manajer sudah sesuai dengan tuntutan syariat Islam, maka pada akhirnya baik secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja bawahan /karyawannya.

Demikian halnya dengan kondisi produktivitas kerja pada Bank Jabar Banten Syariah Cabang Majalengka, seperti pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah bank dan transaksi-transaksi perbankan lainnya. Untuk mencapai penegakan disiplin dan peningkatan produktivitas kerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Cirebon dibutuhkan figur seorang manajer yang dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan dengan baik. Paling tidak ada 4 kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berjiwa Islami, diantaranya¹:

- a. Mampu menggerakkan motivasi para bawahan .

Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara giat. Oleh sebab itu, hal yang perlu dilakukan oleh pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada setiap karyawan

¹ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*.Jakarta : Insani Press. Hal.133-134



bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan bukan semata-mata sebuah kewajiban.

- b. Mampu memberikan tugas kepada bawahan sesuai dengan keahlian pada bidangnya masing-masing.

Seorang pemimpin harus mampu menempatkan seorang pada bidangnya, jangan sampai salah tempat. Jika seorang mengerjakan sesuatu sesuai dengan bidangnya, maka ia akan melihat pekerjaan tersebut bukan semata-mata sebagai kewajiban bagi dirinya melainkan sebuah kebutuhan.

- c. Mampu memberikan penghargaan (*reward*)

Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, seorang pemimpin harus dapat memberikan penghargaan (*reward*) yang bias berbentuk materi, pujian atau apa saja yang mampu meningkatkan semangat dan motivasi bawahan dalam bekerja. Demikian pula terhadap orang yang tidak melakukan tugas, maka seorang manajer harus mampu memberikan hukuman atau sanksi (*punishment*), seperti teguran (baik secara lisan maupun tertulis), bahkan sampai kepada hukuman terberat sekalipun seperti dengan dilakukannya pemecatan kepada yang melakukan kesalahan fatal.

- d. Mampu memberikan contoh yang baik.

Jika seorang pemimpin meminta bawahannya untuk dapat hadir tepat waktu, maka ia pun harus melaksanakannya pula, karena tidak akan efektif jika seorang pemimpin menyuruh sesuatu tetapi ia tidak melakukannya.

Keempat kemampuan manajer / pemimpin diatas adalah faktor yang sangat penting bahkan akan menentukan gerak langkah sebuah organisasi. Pimpinan



memainkan geraka yang signifikan dalam tugas mengarahka karyawan melalui motivasi bekerja, agar semua karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, ikhlas dan bertanggung jawab. Dengan adanya pemberian motivasi, maka akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan yang didalmnya termasuk peningkatan etos kerja, kemampuan, disiplin, pengabdian, kualitas para karyawan didalam melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing.

Selain dari motivasi, pengawasan dan budaya kerja yang optimal pun akan turut membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalam sebuah organisasi / perusahaan.

Pengawasan adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui². Pengawasan yang optimal akan membantu dalam tercapainya suatu pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Demikian pula halnya dengan budaya kerja, perilaku bekerja yang memiliki kualitas yang baik seperti sikap yang rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat suka membantu sesama karyawan akan sangat membantu terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Pada kenyatannya saya melihat bahwa pengaruh positif dari motivasi, pengawasan dan budaya kerja yang ada dalam lingkup Bank BRI Syariah Cabang Cirebon masih belum seluruhnya sampai pada setiap karyawannya, sehingga

² H.B.Siswanto.2005. *Pengantar Manajemen*.Bandung : PT.Bumi Aksara. Hal.4



masih ada karyawan yang belum begitu menyadari tentang peran sertanya dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga tersebut.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon”**.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Perbankan Syariah yang difokuskan pada manajemen sumber daya manusia.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang dibahas adalah sebab-akibat (kausalitas). Yakni menganalisis pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pembatasan Masalah

a. Motivasi, pengawasan dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.



- b. Motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Diatas Maka Dibuak Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
3. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
4. Bagaimana pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.



- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bank BRI Syariah Cabang Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian tersebut adalah :

a. Bagi peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi, pengawasan dan budaya kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi perbankan syariah

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pihak perbankan syariah umumnya, dan Bank BRI Syariah Cabang Cirebon khususnya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi pihak akademik

Penelitian ini sebagai implementasi dari tri darma perguruan tinggi, dan diharapkan hasil penelitian ini akan memberi sumbangsih bagi khazanah keilmuan yang telah ada, khususnya bidang keilmuan manajemen syariah pada IAIN Syekh Nurjati Cirebon.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana. 2006.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitsudarmo, Indriyo. 1986. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hafidhuddin, Didin & Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Insani Press.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung : Unpar press.
- Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1985. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Gunung Agung.
- Mannan, Abdul. 2000, *Membangun Islam Kaffah*, Penerbit Madina Pustaka.
- Nasution, Nur. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu.2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nugroho, Buono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Priyatno, Duwi, 2010, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Riduwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Riduwan & Sunarto. *Pengantar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. STAIN Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Scehermenharn, Jhon. 2003. *Manajaemen. Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Shaleh, Abdul Rahman. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*. Jakarta : Kencana.

Siagian, Sondang P..2007.*Fungsi-fungsi manajerial*.Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Siswanto, H.B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Bandung: PT.Bumi Aksara.

Situmorang, Victor dan Juhir Jusuf. 1998. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gaya Media.

Sunyoto, Danang, 2009, *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: Media Pressindo.

Usman, Husaini.2008. *Manajemen : Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Winardi, J. 2003. *Entrepreneur & Entrepreneurship*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group