

**STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BAITUL
MAAL WAT TAMWIL (BMT) CABANG TEGALAMPEL
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI



Oleh :
Vira Vio Nika
NIM: 201103040008

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2025**

**STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BAITUL
MAAL WAT TAMWIL (BMT) CABANG TEGALAMPEL
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



Oleh :
Vira Vio Nika
NIM: 201103040008

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2025**

**STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BAITUL
MAAL WAT TAMWIL (BMT) CABANG TEGALAMPEL
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

Aprilya Fitriani, S.M.P., M.M.
NIP. 199104232018012002

Acc 15/5 2005

**STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BAITUL
MAAL WAT TAMWIL (BMT) CABANG TEGALAMPEL
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.)
Fakultas Dakwah
Progam Studi Manajemen Dakwah

Hari : Kamis
Tanggal : 19 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Uun Yusufa, M.A.
NIP. 198007162011011004

Ani Qotuz Zuhro Fitriana, S.E., M.M.
NIP. 199602242020122007

Anggota :

1. Dr. H. Sofyan Hadi, M.Pd.
2. Aprilya Fitriani, M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah

Prof. Dr. Fawazul Umam, M. Ag
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (wahai Nabi Muhammad): Lakukanlah segala amal perbuatanmu! Karena Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman pasti akan memperhatikan apa yang kamu kerjakan. Kemudian kamu akan dikembalikan kepada Tuhan yang Maha Mengetahui segala yang tersembunyi maupun yang tampak. Lalu Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu lakukan (At-Taubah [9]:105)¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia, al quran dan terjemahan, (Jakarta: 2019), 803.

PERSEMBAHAN

Penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, karya skripsi ini saya dedikasikan kepada :

1. Ayahanda Samsudin, sosok yang menjadi pilar utama keluarga. Meskipun beliau tidak memiliki kesempatan untuk menempuh pendidikan hingga perguruan tinggi, beliau mampu mendidik penulis menjadi perempuan yang tangguh dan tegar dalam menghadapi segala tantangan, hingga akhirnya penulis berhasil menyelesaikan studinya dan meraih gelar sarjana.
2. Ibunda Titik Windari, yang memiliki peran besar dalam keberhasilan penulis menyelesaikan program studinya. Ucapan terima kasih yang mendalam atas doa, dukungan, serta motivasi yang terus mengalir, baik secara moral maupun material, yang selalu mengarahkan penulis untuk berpegang teguh pada ajaran syariat dan menjadi pribadi yang bahagia di dunia dan akhirat.
3. Adikku Lailatul Mubarak, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat yang berarti. Ucapan terima kasih juga kepada segenap anggota keluarga dan sahabat yang senantiasa memberikan dukungan mendampingi dan memberikan dukungan selama perjalanan kuliah.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember .

Tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari arahan, dukungan, dan bantuan banyak pihak. Untuk itu, saya ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang tulus kepada semua yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini.:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag, M.M. selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan penuh ketekunan, ketulusan memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu,

tenaga, dan perhatian yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Serta seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas segala ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama masa studi saya.
5. Kepala cabang beserta staf pengelola BMT cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso, yang telah memberikan izin, dukungan, dan informasi penting yang membantu dalam proses penelitian ini.
6. Teman-teman dan sahabat seperjuangan, atas dukungan moral, diskusi, serta kebersamaan yang memberikan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini

Dengan segala keterbatasan, saya memahami bahwa skripsi ini belum sepenuhnya ideal. Maka dari itu saya terbuka dan dengan senang hati menerima saran serta kritik yang membangun guna peningkatan kualitas di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam perencanaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

ABSTRAK

Vira Vio Nika, 2025: *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.*

Kata Kunci: Motivasi Kerja, perencanaan SDM, Strategi

Lembaga atau perusahaan memerlukan tenaga kerja yang dapat menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya dengan efektif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Komponen untuk mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud tentunya harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Permasalahan terkait sumber daya manusia yang belum profesional, seperti rendahnya motivasi kerja, juga terjadi di BMT Cabang Tegalampel. Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu segera diatasi agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Fokus penelitian ini yaitu 1) Bagaimana Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ? 2) Apa Saja Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk Mengetahui Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ? 2) Untuk Mengetahui Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, dengan penentuan populasi dan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu kepala cabang, bagian SDM dan umum dan beberapa pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun metode analisis data yang digunakan meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu formulasi, implementasi, dan evaluasi. Pada tahap formulasi, manajemen merancang strategi yang berlandaskan nilai-nilai syariah dan budaya kerja islami, mencakup rekrutmen selektif, pelatihan berkala, dan sistem penghargaan. Tahap implementasi mencakup pelaksanaan strategi melalui rekrutmen ketat, pelatihan dan kerja sama eksternal, serta pemberian reward bagi karyawan berprestasi. Kepala cabang turut berperan dalam pembinaan melalui pendekatan kekeluargaan. Evaluasi dilakukan secara berkala dengan menilai motivasi kerja, kepuasan karyawan, dan pencapaian target. Faktor pendukung motivasi kerja meliputi budaya kerja islami, kepemimpinan inspiratif, program pelatihan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun faktor penghambat meliputi kedisiplinan yang rendah, tekanan target kerja, beban kerja berlebih, serta keterbatasan anggaran dan tantangan teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi SDM yang terstruktur dan berbasis nilai mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai di BMT.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Konteks Peneltian.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat penelitian.....	7
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu.....	12
B. Kajian Teori.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian dan pendekatan.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31

C. Subyek penelitian	32
D. Teknik Pengumpulan data	34
E. Analisis Data	36
F. Keabsahan Data.....	38
G. Tahap-tahap Penelitian	39
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	43
A. Gambaran Objek Penelitian	43
B. Penyajian Data Dan Analisis	48
C. Pembahasan Temuan	62
BAB V KESIMPULAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan	17
Tabel 4.1 susunan pengelola	45
Tabel 4.2 analisis SWOT.....	69



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Ajaran Islam menekankan pentingnya menjalankan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan kualitas yang baik. Sejalan dengan itu, lembaga atau perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu menjalankan aktivitas organisasi secara efektif demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Ada beberapa komponen untuk memperoleh tujuan tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap lembaga tentu mengharapkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki semangat kerja tinggi, dan bersikap profesional agar dapat menjalankan berbagai aktivitas serta kegiatan lembaga atau perusahaan dengan optimal.²

Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan terus disesuaikan dengan kondisi yang terjadi baik di dalam perusahaan maupun dari lingkungan di luar perusahaan. Maka dari itu diperlukan sebuah perencanaan dari sumber daya manusia tersebut. Perencanaan SDM terdapat pengembangan, dalam mengembangkan sumber daya manusia bisa dilakukan dengan pelatihan serta uji kompetensi bagi pegawai, hal tersebut tentunya melatih skill serta meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, hal ini mampu untuk meningkatkan motivasi kerja. Proses perencanaan SDM, dapat menganalisis kebutuhan pegawai melalui perkiraan kesempatan kerja, perhitungan kekurangan dan kelebihan, perencanaan pelatihan dan pengembangan

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), 6.

pegawai, serta perencanaan program.³ Perencanaan SDM juga memiliki peran penting yang harus dijalankan dalam suatu organisasi untuk meyakinkan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai, baik dari segi posisi, jabatan, maupun jenis pekerjaan, pada waktu yang dibutuhkan. Seluruh upaya ini dilakukan demi tercapainya tujuan dan sasaran yang telah maupun akan ditetapkan oleh perusahaan,⁴

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Perencanaan sumber daya manusia yang efektif mampu menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas baik dan bermotivasi kerja yang tinggi. Perencanaan sumber daya manusia adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan melihat kemungkinan perubahan dalam bisnis dan lingkungan perusahaan di masa depan.⁵ Artinya, perencanaan ini dibuat untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan ke depan.

Melihat kondisi diatas, SDM tentu harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan untuk seseorang berkembang, serta dapat memberikan penghargaan untuk pencapaian tertentu. Tingginya tingkatan motivasi kerja, orang akan lebih tekun dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya bila motivasi manusia dalam bekerja rendah, maka orang tersebut tidak mempunyai tujuan dalam pekerjaannya, dan derajatnya dapat

³ Doni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 66-67.

⁴ Edi Sutrisno, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: kencana prenada media group, 2017), 33.

⁵ Bernadheta Nadeak, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, (Jakarta : UKI Press, 2019), 7.

ditingkatkan melalui pekerjaannya, Jika seseorang menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan etos kerja yang baik, maka derajatnya pun akan meningkat seiring dengan hasil kerja yang ia tunjukkan.

Sebagai hasil dari etos kerja karyawan muslim yakni bersikap dan berbuat serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan segala sesuatu dengan cara yang tenang, mereka tidak pernah gagal dalam berupaya keras. Etos kerja karyawan yang bersikap dan berbuat, serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan segala sesuatunya dengan cara yang tenang dan tidak mencolok, membuat mereka tidak pernah gagal dalam berusaha keras. Hasilnya, tidak ada seorang muslim pun yang mau bekerja mereka hanya mau bekerja sekali atau asal mendapat gaji merupakan kepribadian seorang muslim.

Hal tersebut tercantum pada Hadist Riwayat Muslim yang menegaskan semangat dalam bekerja.

Rasulullah bersabda :

اٰخِرُصُّ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: "Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu, dan minta tolong kepada Allah, serta janganlah engkau malas" .

Hadist ini mengajarkan bahwa seberapa penting itu dan seberapa besar pengaruh motivasi pada kehidupan sehari - hari. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kehidupan sehari - hari. Salah satu motivasi yang harus di jalani adalah motivasi kerja pada hari kerja. Saat ini, salah satu permasalahan yang paling sering dihadapi oleh berbagai perusahaan/perusahaan/lembaga

adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai adalah hal yang sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, ketika karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, maka proses produktivitas dan kinerja karyawan akan terhambat.

Lembaga yang berperan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus mampu mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, merancang program pelatihan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier karyawan, demi mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan. Hal ini juga sangat penting bagi *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT), adalah organisasi keuangan mikro yang mana beroperasi berdasarkan prinsip keuntungan dan berfokus pada pengembangan usaha kecil dan mikro. sesuai dengan asas keuntungan dan berfokus pada pembangunan usaha kecil dan mikro.⁶

Kantor BMT cabang Tegalampel, sebagai lembaga keuangan ini, telah menjalankan berbagai program dan menetapkan target-target strategis dalam upaya meningkatkan literasi keuangan masyarakat, memperkuat kapasitas usaha mikro, serta menciptakan lapangan kerja baru. Melalui inisiatif tersebut, BMT tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi juga mendukung pemberdayaan masyarakat dalam mencapai kesejahteraan yang lebih baik.

BMT Cabang Tegalampel, terdapat permasalahan terkait sumber daya manusia yang belum profesional. Hal ini terungkap saat peneliti melakukan

⁶ Widiyanto, Ghofur Abdul, Kartika.A. Wibowo, *BMT Praktik Dan Kasus*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 5.

wawancara dengan beberapa karyawan, seperti Ibu Rita Wahyuni, Bapak Asyrofil Anam, dan Ibu Siti Yuliatin, yang menyatakan bahwa mereka sering merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan dan menghadapi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Selain itu, Bapak Taufiq selaku kepala cabang menyampaikan bahwa ada kalanya karyawan terlambat, serta mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

BMT Cabang Tegalampel perlu berupaya pengembangan SDM yang baik dan memiliki tingginya motivasi kerja, sejalan dengan misi lembaga. BMT dapat menyiapkan dan mengembangkan SDM yang profesional, berintegritas, dan termotivasi. Untuk mencapai hal ini, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja di antara pegawai BMT Cabang Tegalampel.

Membangun sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, serta memiliki integritas dan motivasi kerja tinggi sesuai dengan misi BMT cabang Tegalampel bukanlah hal yang mudah. Setiap lembaga memiliki strategi khusus untuk mencapainya, salah satunya melalui perencanaan SDM. Perencanaan ini bertujuan agar menciptakan kebutuhan tenaga kerja yang profesional dan termotivasi guna mendukung pencapaian tujuan lembaga. Upaya ini dilakukan agar pelayanan yang diberikan dapat maksimal, sehingga meningkatkan loyalitas dan kepuasan nasabah di setiap lembaga keuangan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “***Strategi Perencanaan Sumber Daya***

***Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Baitul Maal Wat
tamwil (BMT) Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ”***

B. Fokus Penelitian

Penelitian kualitatif menggunakan istilah "fokus penelitian" untuk menggambarkan masalah yang dikaji.⁷ Fokus utama yang akan dibahas dalam penelitian ini membahas mengenai bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso. Dengan memperhatikan konteks tersebut, peneliti memperinci beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?
2. Apa Implementasi strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?
3. Apa Evaluasi strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?
4. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?

⁷ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 45.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan umum mengenai arah yang akan diambil dalam penelitian dan seharusnya terkait dengan permasalahan yang telah diusulkan sebelumnya. Penemuan, pengembangan, dan pengujian validitas ilmu pengetahuan adalah tujuan umum penelitian.⁸ Berikut ini adalah tujuan penelitian ini :

1. Untuk Mengetahui Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?
2. Untuk Mengetahui Implementasi Strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso
3. Untuk Mengetahui Evaluasi strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso
4. Untuk mengetahui saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi dari Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso

D. Manfaat Penelitian

Dua manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian setelah selesai adalah sebagai berikut:

⁸ Moh. Kasiram, *Metode Penelitian*, (Malang: Uin-Maliki Press, 2010), 8-9.

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi tambahan khazanah keilmuan dalam bidang manajemen SDM, khususnya dalam hal strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya dalam topik yang serupa

2. Praktis

a. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta kajian dalam penelitian berikutnya yang berkaitan dengan strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

b. Bagi Prodi Manajemen Dakwah

Peneliti berharap bahwa melalui penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan pengetahuan dan juga keahlian terkait penelitian yang lebih mendalam, sehingga diharapkan mampu memberikan sebuah kontribusi bagi pengembangan program studi manajemen dakwah.

c. Bagi BMT

Dengan adanya penelitian ini yang membahas tentang “*Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Tegalampel Bondowoso*” diharapkan dapat memberikan

rekomendasi pada kantor BMT cabang Tegalampel Bondowoso untuk meningkatkan strategi perencanaan SDM.

E. Definisi Istilah

Penelitian ini menyediakan definisi istilah yang mencakup berbagai konsep dan terminologi kunci yang menjadi fokus peneliti dalam judul penelitian. Definisi ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman tentang arti istilah yang digunakan dalam penelitian.⁹

1. Strategi

Strategi adalah rencana atau pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu melalui serangkaian tindakan yang terkoordinasi. Strategi mencakup penentuan arah jangka panjang dan alokasi sumber daya untuk memperoleh keunggulan kompetitif atau mencapai hasil yang diinginkan dalam berbagai bidang, seperti bisnis, militer, politik, dan lainnya.

2. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis guna menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualitas tenaga kerja yang sesuai untuk meraih tujuannya. Ini mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier, serta pengelolaan kinerja. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan organisasi.

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 101.

Dengan perencanaan yang baik, organisasi mampu merespons perubahan pasar dan kebutuhan bisnis dengan lebih cepat dan tepat .

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan berkontribusi dalam pekerjaannya. Ini mencakup faktor-faktor internal, seperti minat dan tujuan pribadi, serta faktor eksternal, seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

F. Sistematika Pembahasan

Bagian ini menggambarkan urutan Pembahasan yang disampaikan oleh peneliti dimulai dari bagian pendahuluan dan berlanjut hingga bagian penutup. Berikut adalah penjelasannya:

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan konteks, fokus, tujuan, manfaat penelitian, definisi istilah, serta susunan pembahasan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini mengulas penelitian sebelumnya terkait " Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT NU Cabang Tegalampel, Bondowoso."

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode, subjek, lokasi penelitian, Pengumpulan data, analisis data, validitas data, dan tahapan-tahapan penelitian.

BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini memperlihatkan Deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil temuan.

BAB V: PENUTUP

Memuat kesimpulan dari seluruh pembahasan yang telah dijelaskan, serta memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang relevan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Dalam bagian ini, peneliti menyertakan hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, selanjutnya, kemudian merangkum temuan-temuan tersebut, baik dari skripsi, tesis, disertasi, maupun publikasi lainnya. Dengan langkah ini, peneliti dapat menilai sejauh mana penelitian yang akan dilakukan memiliki unsur orisinalitas dan bagaimana posisinya dalam konteks penelitian yang telah ada.¹⁰

- a. Jurnal yang tulis oleh Khaeruman, dkk yang berjudul "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi".¹¹

Jurnal ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali strategi perencanaan SDM di PT. Nestle Indonesia, perusahaan terkemuka di bidang makanan dan minuman. Fokus penelitian mencakup analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, keberagaman tenaga kerja, penggunaan teknologi sumber daya manusia, serta proses pemantauan dan evaluasi kinerja. PT. Nestle Indonesia menghadapi berbagai tantangan seperti perubahan

¹⁰ Tim Penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember", (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 30.

¹¹ Khaeruman, "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, no.1 (2024): 41

lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, perubahan demografi, dan perkembangan teknologi. Namun, dengan perencanaan sumber daya manusia yang bagus, lembaga mampu memanfaatkan kesempatan seperti perubahan, peningkatan kemampuan karyawan, peningkatan kinerja, serta keberagaman tenaga kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang menyeluruh dan fleksibel sangat penting untuk memperoleh kinerja perusahaan yang terbaik di tengah perubahan bisnis yang terus berlangsung. Hasil ini juga memberikan panduan praktis bagi organisasi lain untuk memperbaiki strategi SDM mereka.

- b. Jurnal yang tulis oleh Albi Aliyuddin “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kota Depok”.¹²

Penelitian ini memakai teori Burack dan Maryann, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang terstruktur untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun keterampilannya, serta merancang langkah-langkah strategis guna memenuhi kebutuhan tersebut. Proses ini agar organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dan siap dalam menghadapi tuntutan dan perubahan yang terjadi, sehingga mendukung pencapaian tujuan secara optimal. Metode penelitian memanfaatkan metode kualitatif dari pendekatan deskriptif analisis dan menerapkan pengumpulan data

¹² Aliyudin, Albi. " Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kota Depok Perencanaan.", *Jurnal Manajemen Dakwah*, no.1 (2023):

Penelitian ini disimpulkan berdasarkan data yang diperoleh melalui teknik wawancara, observasi langsung, serta pengumpulan dokumentasi. bahwasanya perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh BAZNAS Kota Depok berupa perencanaan kebutuhan masa depan, perencanaan perekrutan, dan perencanaan pengembangan berpengaruh dalam memberi upaya dalam mengoptimalkan semangat kerja para amil zakat di lingkungan BAZNAS Kota Depok.

- c. Jurnal yang tulis oleh Murni Siringoringo, dkk "Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Freshlaundry Pematang Siantar".¹³

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, Ogan Ilir, tentang perencanaan sumber daya manusia dalam menghadapi era digital. Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan metode pemberdayaan masyarakat dan dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Kesimpulannya, Masyarakat Desa Kerinjing yang menjalankan usaha berskala kecil masih membutuhkan pembinaan lebih lanjut terkait pengelolaan usaha, terutama dalam hal optimalisasi pengelolaan sdm di era digitalisasi.

¹³ Farla, Wita, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Usaha Mikro Di Desa Kerinjing, Ogan Ilir." *Jurnal Abdimas Mandiri*, no.1 (2022)

- d. Jurnal yang tulis oleh Suryadi Marthadinata, DKK “Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Karya Mandiri ”¹⁴

Temuan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hal tersebut strategi dan tahapan yang dilaksanakan oleh manajemer sumber daya manusia perusahaan sebagai uoaya mendiorong semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan organisasi perusahaan roda. Penelitian ini merupakan pendekatan kualitatif yang menerapkan teori motivasi dari Abraham Maslow dalam melihat dan menjelaskan kebutuhan manusia untuk hidup. Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada Setidaknya terdapat tiga Langkah-langkah utama yang diterapkan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Garuda Karya Mandiri dalam meningkatkan motivasi karyawan yaitu (1) Strategi Stabilitas Kompensasi, (2) Strategi Ketegasan dalam Penerapan Reward dan Hukuman, (3) Kejelasan Strategi Perencanaan Jenjang Karir.

- e. Jurnal yang ditulis oleh luckman Irma Suriyani Sinaga “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Gerai Kobar”¹⁵

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. untuk menggali strategi perencanaan sumber daya manusia

¹⁴ Marthadinata, Suryadi, Mohamad Duddy Dinantara, and Edy Krisyanto. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Karya Mandiri." *Jurnal ekonomi,akuntansi dan manajemen bisnis*, no.1, (2023)

¹⁵ Sinaga, Irma Suriyani, and Miska Tarigan. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Gerai Kobar." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, no.1 (2024): 22-31.

(SDM) di Gerai Kobar, Suatu bisnis yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Fokus penelitiannya meliputi analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia, upaya pengembangan serta pemenuhan tenaga kerja, dan keberagaman dalam komposisi karyawan., serta pemantauan dan evaluasi kinerja. Gerai Kobar Menghadapi sejumlah kendala. seperti ransformasi dalam dunia bisnis yang diiringi dengan kondisi ekonomi yang tidak menentu. Perubahan demografi, dan kemajuan teknologi. Namun, dengan Dengan perencanaan SDM yang efektif, Perusahaan dapat mengembangkan potensi dari peluang seperti mendorong inovasi, meningkatkan kompetensi karyawan, serta memperbaiki kinerja secara keseluruhan dan keberagaman tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang komprehensif dan fleksibel sangat penting untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal di tengah dinamika bisnis yang terus berubah. Temuan ini juga memberikan panduan praktis bagi perusahaan sejenis untuk meningkatkan efektivitas strategi SDM mereka.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian terdahulu

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Albi aliyuddin (2022)	Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja amil zakat di baznas kota depok.	1.variabel penelitian	1.fokus permasalahan 2.perbedaan tempat penelitian
2.	WitaFarla Zunaidah, DKK (2022)	Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Usaha Maro Di Desa Kerinjin, Ogan ilir.	1.Sama-sama membahas perencanaan SDM	1.memakai pendekatan deskriptif analisis
3.	Suryadi marthadinata, DKK (2023)	Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Garuda karya mandiri	1.Sama-sama menjelaskan tentang peningkatan motivasi kerja karyawan 2.metode penelitian sama menggunakan kualittif deskriptif	1.lebih memfokuskan pada strategi manajemen dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan
4.	Khaeruman, Tabroni, DKK (2023)	Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi	1.Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, 2.sama-sama membahas strategi perencanaan SDM	1.Tempat penelitian, 2.fokus permasalahan
5.	Irma Suriyani Sinaga,DKK (2024)	Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Gerai Kobar	1.sama sama menjelaskan tentang strategi perencanaan SDM	1.lebih memfokuskan dalam meningkatkan kinerja kryawan

B. Kajian Teori

1. Strategi

a. Definisi Strategi

Istilah *strategi* berasal dari bahasa Yunani, yaitu *strategos*, yang merupakan gabungan dari kata *stratetos* (komandan) dan *ag* (memimpin). Secara makna, istilah ini merujuk pada kepemimpinan militer atau tindakan yang dilakukan oleh para jenderal dalam merancang rencana guna meraih kemenangan dalam peperangan..¹⁶

Menurut Fred David, strategi adalah sarana untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi melalui keputusan-keputusan yang menentukan arah dan alokasi sumber daya untuk mengejar peluang serta menghadapi ancaman eksternal..¹⁷

Strategi pada dasarnya dirancang sebagai tanggapan terhadap perubahan-perubahan eksternal yang relevan terhadap organisasi. Perubahan tersebut disesuaikan dengan mempertimbangkan kapasitas dan potensi yang dimiliki oleh organisasi secara internal. Strategi harus dirancang untuk Seberapa besar kemampuan organisasi dalam memanfaatkan peluang dan mengurangi risiko dari lingkungan eksternal, guna menentukan sejauh mana organisasi dapat meraih keuntungan optimal dengan memaksimalkan keunggulan yang dimilikinya saat ini. Menurut Steinner dan Minner, strategi merupakan proses penetapan misi dan tujuan organisasi dengan

¹⁶ Rahmat, *Manajemen Strategik*, (Cet. 1: Jakarta: CV Pustaka Setia, 2024), 2

¹⁷ Fred R. David, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2016) . 4

mempertimbangkan faktor-faktor eksternal maupun internal. Strategi mencakup pengembangan kebijakan khusus yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi serta memastikan pelaksanaannya dilakukan secara efektif, sehingga tujuan utama organisasi dapat terealisasi.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa Strategi merupakan rencana menyeluruh yang berfokus pada tujuan jangka panjang dan dirancang agar organisasi mampu beradaptasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan eksternal, terutama dalam situasi persaingan. Strategi ini ditujukan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, serta mengarahkan langkah-langkah organisasi menuju visi atau misi yang telah ditetapkan.¹⁸

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, strategi dapat diartikan serangkaian keputusan strategis guna merancang dan menjalankan rencana tindakan serta penempatan sumber daya yang krusial dalam mencapai tujuan utama dan sasaran. Hal ini melibatkan penilaian terhadap keunggulan kompetitif, komparatif, dan sinergi yang paling efektif juga terus menerus, dengan fokus pada arah, ruang lingkup serta pandangan atau tujuan dalam jangka waktu yang panjang yang optimal bagi individu atau organisasi.¹⁹

¹⁸ George Steinner dan Jhon: *Manajemen Strategik*. (Jakarta : Erlangga, 2020), 20

¹⁹ Triton, *Marketing Strategic* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2008), 16

b. Tahapan penyusunan strategi

Penyusunan strategi memerlukan serangkaian tahapan yang harus dipenuhi secara sistematis. Berdasarkan definisi strategi yang telah dibahas pada sub bab sebelumnya, terdapat enam tahapan umum yang harus diperhatikan dalam merumuskan sebuah strategi, yaitu:

- 1) Pemilihan yang mendasar dan krusial terhadap isu-isu yang ada.
- 2) Menetapkan tujuan utama dan sasaran strategis
- 3) Menyusun rencana pengelolaan sumber daya
- 4) Menyusun rencana tindakan (*action plan*).
- 5) Mempertimbangkan keunggulan.
- 6) Mempertimbangkan berkelanjutan.²⁰

Berikut uraian strategi menurut Fred R David :²¹

1) Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

Langkah pertama manajemen strategi berfokus pada pimpinan dalam menentukan dasar dan haluan bisnis mengembangkan strategi melalui beberapa langkah, contohnya menyusun visi dan misi, melakukan analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman), menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan berbagai pilihan strategi, serta menentukan strategi yang akan diterapkan oleh organisasi. Strategi yang dirancang tidak hanya berfokus pada dasar akan tetapi juga mencakup rencana yang akan diimplementasikan dalam

²⁰ Triton, *Marketing Strategic* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2008), 17.

²¹ Fred R. David, *Manajemen Strategis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 33

operasional. Jenis proses yang akan dijalankan, pengalokasian aset yang dimiliki, rencana penggabungan usaha, serta upaya perluasan bisnis dan aspek lainnya juga menjadi fokus pada tahap perencanaan awal ini.

2) Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

Pimpinan dan anggota organisasi melaksanakan strategi yang telah dirumuskan. Tahap ini memerlukan keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, merumuskan kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengatur sumber daya. Seluruh kebijakan yang telah diambil mendukung kelancaran implementasi strategi.

3) Evaluasi Strategi (*Strategy Evaluation*)

Seluruh penerapan strategi akan dievaluasi pada tahapan akhir ini. Evaluasi berfungsi sebagai alat bagi pimpinan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan implementasi yang telah dilakukan. Terdapat tiga langkah penting dalam tahap ini: meninjau faktor dalam dan faktor luar sebagai dasar strategi, mengukur kinerja atau pencapaian, serta mengambil keputusan perbaikan untuk masa depan.

Tujuan evaluasi adalah untuk melihat keselarasan antara implementasi dan formulasi strategi. Metode analisis yang digunakan bersifat komparatif, yaitu membandingkan dua tahap awal manajemen strategis. Hasil evaluasi kemudian disajikan

dalam laporan agar dapat dipahami oleh semua anggota sebagai refleksi atas kinerja mereka

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah fungsi utama yang wajib diterapkan organisasi, yang berguna sebagai penjaminan ketersediaan enempatan tenaga kerja yang tepat pada jabatan, posisi, atau pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat sangat penting. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan identifikasi peluang, permasalahan, serta ancaman yang ada di dalam maupun di sekitar organisasi sendiri.²²

Werther and davis mengemukakan perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang terstruktur dalam memperkirakan kebutuhan dan pengadaan tenaga kerja²³. Kegiatan ini mencakup berbagai upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi permintaan bisnis dan perubahan lingkungan di masa depan, serta memastikan tersedianya tenaga kerja yang dibutuhkan akibat perubahan tersebut.

b. Tahapan Perencanaan SDM

Dalam menyusun suatu perencanaan, penting untuk memperhatikan Salah satu tahapan yang perlu dilalui, yang

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada MediaGroup, 2009), 3.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada MediaGroup, 2009), 3.

dikemukakan oleh Miller, Burack, dan Maryann, yang menyatakan bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia terdapat empat tahapan utama.²⁴

1. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan

Perencanaan kebutuhan di masa yang akan datang memegang peranan penting, sebab organisasi berpotensi menghadapi berbagai permasalahan yang semakin kompleks, seperti meningkatnya jumlah pengguna layanan maupun beban kerja. Oleh karena itu, perencanaan yang matang menjadi hal yang krusial untuk menghadapi tantangan tersebut di masa mendatang. Sehingga, poin-poin penting dalam perencanaan yang harus diperhatikan adalah:

- a. Kriteria kualifikasi yang diperlukan
- b. Jangka waktu kebutuhan tenaga kerja tersebut,
- c. Jumlah tenaga kerja yang diperlukan

2. Perencanaan untuk keseimbangan masa depan

Agar perencanaan kebutuhan tenaga kerja di masa depan lebih terarah, perusahaan perlu menganalisis keseimbangan antara kondisi saat ini dan kebutuhan mendatang. Hal ini mencakup evaluasi terhadap jumlah karyawan yang tersedia saat ini dan mempertimbangkan siapa saja yang perlu dipertahankan untuk

²⁴ Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009), 30-131.

menunjang operasional di masa depan. Berikut yang diperhatikan pada perencanaan ini ialah:

- a. Tenaga kerja yang diperlukan
 - b. Jumlah lowongan yang ada
 - c. Usia karyawan dan kemungkinan pensiun
 - d. Jumlah karyawan yang tersedia saat ini
3. Perencanaan untuk pemberhentian sementara ataupun perekrutan.

Perencanaan perekrutan akan berkaitan dengan:

- a. Menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan
- b. Mengumumkan kebutuhan tenaga kerja kepada calon pelamar
- c. Melakukan seleksi atau penyaringan calon karyawan
- d. Memanggil atau menarik calon karyawan yang memenuhi syarat

4. Perencanaan pengembangan karyawan.

Perencanaan pengembangan perlu memperhatikan :

- a. Promosi serta perpindahan atau mutasi jabatan
 - b. Pengisian posisi yang memerlukan tenaga ahli dan berpengalaman.
 - c. Penyediaan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan
- c. Pentingnya Perencanaan SDM

Dalam perencanaan sumber daya manusia, terdapat tiga kepentingan utama, yaitu:

1) Tingkat Perusahaan

Organisasi atau lembaga memanfaatkan perencanaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dalam merekrut tenaga kerja, organisasi perlu memilih individu yang berkualitas agar mampu bekerja secara optimal dan produktif.

2) Tingkat Nasional

Permasalahan sumber daya manusia di tingkat nasional mencakup aspek angkatan kerja, keragaman, komposisi, dan jumlah tenaga kerja di suatu negara. Perkembangan teknologi saat ini menuntut keberadaan SDM yang memiliki keterampilan lebih di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemampuan inovatif dan manajerial, khususnya dalam perkembangan dunia industri menuntut perhatian terhadap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mencari sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas guna memenuhi kebutuhan yang terus meningkat, demi mencapai produktivitas yang lebih baik serta menjalankan tanggung jawab sosial secara optimal

3) Tingkat Perorangan

Perencanaan sumber daya manusia begitu penting bagi individu, karena dapat membantu meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Dengan perencanaan karier yang terarah, seseorang akan

lebih mudah mencapai kepuasan dalam pekerjaan maupun pengembangan diri.²⁵

d. Indikator perencanaan SDM

Beberapa indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Drs. H. Malayu Hasibuan, yakni sebagai berikut:

- 1) Pengadaan: dalam hal ini pengadaan meliputi kegiatan atau proses penarikan dan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 2) Pengembangan: dalam hal ini mengukur proses peningkatan keterampilan kinerja pegawai melalui pendidikan, pelatihan, diklat serta ukom.
- 3) Kompensasi: dalam hal ini mengukur terkait kinerja maupun prestasi kinerja pegawai dengan memberikan imbalan jasa berupa gaji/upah sesuai dengan kinerjanya.
- 4) Pemeliharaan (*maintenance*): dalam hal ini mengukur kegiatan kegiatan untuk meningkatkan loyalitas pegawai agar tetap produktif.
- 5) Kedisiplinan: dalam hal ini mengukur kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan peraturan instansi yang berlaku.
- 6) Pemberhentian: putusan hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan. Diatur oleh undang-undang, agar hal yang tidak diinginkan tidak menimbulkan kerugian perusahaan dan pegawai.²⁶

²⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta, PT RajaGrafindo, 2015), 38.

3. Motivasi Kerja

a. pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Melayu S.P. Hasibuan adalah suatu proses pemberian dorongan atau kekuatan (daya penggerak) kepada seseorang agar ia terdorong untuk bertindak dan bekerja dengan semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi menjadi salah satu aspek terpenting dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan memiliki kemauan dan gairah untuk bekerja secara efektif..²⁷

Motivasi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengarahkan, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi serta kemampuan yang dimiliki oleh bawahan, agar mereka memiliki dorongan internal dan eksternal untuk bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk bekerja sama secara efektif, berkontribusi secara maksimal, dan menunjukkan loyalitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Proses ini sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efisien dan produktif, sekaligus meningkatkan kepuasan kerja dan semangat karyawan.

²⁶ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 257-259.

²⁷ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). 141.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi adalah upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan dorongan dalam diri individu agar berperilaku dan bekerja dengan maksimal demi memenuhi target atau tujuan yang diinginkan.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan motivasi kerja memiliki beragam tujuan yang mendukung kinerja pegawai²⁸, di antaranya:

- 1) Meningkatkan semangat dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan bagi pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Menjaga keseimbangan tenaga kerja di perusahaan.
- 4) Membenahi kedisiplinan .
- 5) Meningkatkan efektivitas dalam proses rekrutmen pegawai.
- 6) Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang harmonis di antara anggota tim.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, serta partisipasi pegawai dalam berkontribusi terhadap instansi.
- 8) Meningkatkan taraf hidup pegawai.
- 9) Membangkitkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka.
- 10) Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan peralatan dan bahan baku.

²⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 156

Motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif sekaligus memenuhi kebutuhan baik bagi organisasi maupun para pegawai.

c. Manfaat motivasi

Manfaat motivasi adalah meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas juga meningkat. Selain itu, dengan adanya motivasi, pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, sesuai standar, dan tepat waktu. Individu yang termotivasi akan merasa senang menjalankan tugasnya karena dorongan motivasi merasa dihargai dan diakui.

d. Indikator Motivasi

1. Kehadiran (Absensi)

Karyawan yang termotivasi akan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang absen tanpa alasan jelas.

2. Disiplin Kerja

Karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal

3. Prestasi kerja

Produktivitas dan hasil kerja karyawan meningkat sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

4. Tanggung Jawab

Karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan peran yang diberikan.

5. Inisiatif

Karyawan aktif mengemukakan ide dan berinisiatif menyelesaikan masalah tanpa harus selalu diperintah.

6. Kerja Sama

Kemampuan bekerja dalam tim dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.²⁹



²⁹ Malayu hasibuan,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, 2017). 143.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih fokus pada analisis melalui proses penarikan kesimpulan secara deduktif dan induktif. Pendekatan ini juga menekankan pada pengamatan bagaimana hubungan antar fenomena berjalan dengan cara yang logis dan berdasarkan ilmu pengetahuan.³⁰

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu langkah kerja untuk menggambarkan suatu objek, fenomena, atau situasi sosial dalam bentuk narasi. Dengan kata lain, data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau gambar, bukan angka. Mendeskripsikan berarti menjelaskan apa, mengapa, dan bagaimana suatu peristiwa terjadi..³¹ Berdasarkan pernyataan di atas, penulis simpulkan bahwa jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

B. Lokasi penelitian

Penunjukan lokasi penelitian menunjukkan lokasi penelitian akan dilakukan. Kebanyakan kasus, area penelitian melibatkan lokasi tertentu (misalnya, desa, organisasi, peristiwa, atau teks) serta unit analisis yang relevan. Studi ini dilakukan di kantor BMT NU JAWA TIMUR Cabang Kecamatan Tegalampel, yang berlokasi di Jl. RBA kironggo, song barat, karanganyar, kec.Tegalampel, Kab. Bondowoso, Jawa Timur, Indonesia.

³⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019), 120.

³¹ Djam,an Satori, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Alfabeta,2009), 28.

Keputusan untuk memilih lokasi ini menjadi aspek penting dalam penelitian ini. Lokasi ini menjadi aspek penting dalam penelitian ini. Lokasi ini dipilih setelah mempertimbangkan fokus penelitian dan teori yang relevan. Hal ini diputuskan karena terdapat permasalahan mengenai sumber daya manusia yang belum profesional.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah metode untuk memperoleh informasi tentang fokus penelitian. Pemilihan sumber informasi untuk wawancara dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan banyak faktor. Subyek penelitian ini dianggap sebagai sumber data dan informasi yang dapat memberikan jawaban yang relevan, sehingga validitasnya dipertahankan.³²

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yang mana teknik *purposive* ini merupakan pemilihan informan didasarkan pada pertimbangan tertentu. Misalnya, informan dipilih karena memiliki pemahaman yang mendalam tentang topik penelitian atau karena posisinya yang memudahkan peneliti dalam menggali objek atau situasi yang diteliti.

Purposive, sampel dipilih berdasarkan kriteria spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria ini bisa berupa karakteristik, pengalaman, atau kondisi tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan dan berguna untuk penelitian.³³ Kriteria tambahan di BMT Tegallampel kabupaten Bondowoso yaitu:

³² Tim Penyusun, (Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 31-32.

³³ Nasution, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023), 80.

1. Mempunyai pemahaman tentang sistem operasional dan tata kelola di BMT.
2. Memiliki komunikasi yang baik.
3. Aktif terlibat dalam pengambilan keputusan.
4. Memiliki peranan penting terhadap pengelolaan karyawan.

Adapun Subjek penelitian yang ditentukan secara purposive, yaitu :

1. Bapak Taufiqurrahman (kepala BMT unit Tegalampel)

Merupakan Kepala cabang BMT , oleh karena itu dipilih sebagai informan untuk menggali informasi terkait karyawan.

2. Ibu Rita Wahyuni (bagian keuangan, SDM dan administrasi umum di BMT cabang Tegalampel)

Ibu Rita merupakan bagian SDM dan umum di kantor BMT, oleh karena itu dipilih sebagai informan untuk menggali informasi tentang pengelolaan karyawan, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, evaluasi dan kebijakan-kebijakan karyawan.

3. Beberapa karyawan di kantor BMT cabang Tegakampel

Saya sebagai peneliti mengambil beberapa perwakilan karyawan sebagai informan terkait motivasi kerja karyawan, karyawan tersebut merupakan bagian *Teller* dan Juru tagih.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menganalisis dan menginterpretasikan data penelitian lapangan dengan benar, data yang dikumpulkan harus akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh mencakup berbagai perspektif dan detail yang diperlukan untuk menghasilkan hasil penelitian yang valid.

1. Observasi

Observasi adalah metode untuk mengumpulkan informasi melalui pengamatan, yang kemudian dicatat tentang keadaan atau perilaku objek yang diamati.³⁴ Sugiyono menjelaskan bahwa observasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari metode pengumpulan data lainnya. Mengamati langsung subjek penelitian adalah metode pengumpulan data melalui observasi.³⁵

Observasi ini, peneliti mengunjungi ditempat lokasi untuk mengamati yang terjadi pada permasalahan dilapangan terkait motivasi kerja pada karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Dalam konteks ini, wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi secara verbal dari

³⁴ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 104.

³⁵ Abdurrahman Fatoni, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 226.

individu yang diwawancarai.³⁶ Wawancara melibatkan percakapan terstruktur atau semiterstruktur dengan informan untuk menggali informasi yang lebih dalam mengenai pengalaman, pandangan, dan pengetahuan mereka tentang topik penelitian. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih detail dan nuansa dari perspektif informan.

Adapun metode wawancara yang dilakukan peneliti adalah metode wawancara semi terstruktur. Pada saat wawancara, peneliti akan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada narasumber dengan tujuan mengumpulkan informasi yang mendalam dan komprehensif. Jenis pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan terbuka, yang dirancang untuk mendorong narasumber memberikan jawaban yang lebih luas dan terperinci. Dengan demikian, di dalam penelitian ini yang terlibat untuk menyuarakan narasumber yaitu Kepala cabang, bagian SDM, dan karyawan kantor BMT.

3. Studi Dokumen

Menurut Sugiyono studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bahkan kredibilitas hasil penelitian kualitatif akan semakin tinggi jika melibatkan/menggunakan studi dokumen dalam metode penelitian kualitatifnya.³⁷

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019), 224.

³⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019), 124

Penelitian ini, peneliti menggunakan dokumentasi untuk mendapatkan hasil penelitian tentang permasalahan di kantor BMT Jadi, data yang diperlukan ialah struktur organisasi BMT, visi misi, data absensi karyawan, dan program-program dari BMT.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses yang sistematis untuk mengolah dan memahami informasi yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Tujuan utama dari analisis data adalah untuk menstrukturkan dan menafsirkan data tersebut sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang jelas dan berguna. Analisis data memungkinkan peneliti untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang berarti, yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, perencanaan, atau pemahaman yang lebih dalam tentang topik yang diteliti.

Penelitian ini, analisis data menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Model ini terkenal karena pendekatannya yang sistematis dan dinamis dalam mengelola dan menganalisis data kualitatif. Proses analisis data ini terdiri dari tiga tahapan utama: kondensasi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan/verifikasi. Berikut adalah deskripsi dari masing masing tahapan:

1. Kondensasi data

Kondensasi data adalah proses menyaring, merangkum, dan mengorganisasi data yang telah dikumpulkan untuk membuatnya lebih fokus. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mengurangi data yang kompleks

menjadi informasi yang lebih ringkas dan relevan. Pada tahap ini, peneliti akan mengidentifikasi data yang penting dan relevan dari berbagai sumber, seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Ini melibatkan proses seperti pemilihan tema atau kategori, pengkodean data, dan pembuatan ringkasan.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah proses mengorganisasi dan menyusun data yang telah dikondensasikan dalam format yang mudah dipahami dan dianalisis. Tujuan dari tahap ini adalah untuk mempermudah pemahaman dan interpretasi data. Pada tahap ini, data yang telah dikondensasikan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau narasi yang sistematis. Ini memungkinkan peneliti untuk melihat pola, hubungan, dan temuan yang muncul dari data.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Menarik kesimpulan dan verifikasi adalah proses menyusun dan mengevaluasi temuan dari data yang telah dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipercaya. Tahap ini juga melibatkan proses verifikasi untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti menyusun kesimpulan berdasarkan analisis data, melakukan verifikasi untuk memastikan bahwa kesimpulan tersebut didukung oleh data, dan melakukan triangulasi jika diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas. Peneliti juga dapat mencari umpan balik dari sumber data atau rekan sejawat untuk mengonfirmasi temuan.

F. Keabsahan data

Keabsahan data adalah konsep krusial dalam penelitian kualitatif yang mengacu pada tingkat kepercayaan, tanggung jawab ilmiah, dan akurasi dari data yang diperoleh. Konsep ini sering disebut juga sebagai validitas data. Tujuan utama dari memastikan keabsahan data adalah untuk memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar mencerminkan fenomena yang diteliti dan tidak bersifat spekulatif.³⁸ Teknik triangulasi adalah alat penting dalam penelitian kualitatif yang membantu memastikan validitas data dengan menggabungkan berbagai teknik dan sumber data. Menerapkan triangulasi, peneliti dapat meningkatkan kredibilitas dan keandalan temuan penelitian, serta memastikan bahwa kesimpulan yang diambil merupakan representasi yang akurat dari fenomena yang diteliti.

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah metode yang efektif untuk memverifikasi dan memastikan validitas data dalam penelitian dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data. Membandingkan hasil dari teknik yang berbeda dan melakukan verifikasi dengan sumber data, peneliti dapat memastikan bahwa informasi yang diperoleh adalah akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan. Teknik ini dapat meningkatkan keandalan dan kredibilitas temuan penelitian.³⁹

³⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2019), 267.

³⁹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*” (Bandung: Alfabeta, 2019), 368

Penelitian ini, peneliti menerapkan triangulasi teknik untuk mengumpulkan informasi yang akurat mengenai strategi perencanaan SDM dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di kantor BMT cabang Tegalampek, Bondowoso. Proses dimulai dengan observasi langsung di kantor BMT cabang Tegalampek, Bondowoso. Tahap ini, peneliti mengamati kegiatan dan interaksi yang terjadi.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber merujuk pada proses verifikasi data dengan mengonfirmasi informasi yang diperoleh dari satu sumber dengan data atau perspektif yang diperoleh dari sumber lain. Ini melibatkan pengumpulan dan perbandingan data dari berbagai pihak atau sumber untuk memastikan konsistensi dan keandalan informasi. Tujuan utama dari triangulasi sumber adalah Bertujuan untuk memberikan kepastian atau keyakinan kepada peneliti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipertanggungjawabkan, serta meningkatkan validitas temuan penelitian.

G. Tahapan penelitian

Langkah penelitian merupakan serangkaian aktivitas yang dijalankan sepanjang proses penelitian. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian:

1. Menyusun rencana penelitian

Rancangan penelitian ini mencakup konteks penelitian, alasan pelaksanaan, pemilihan lokasi, penentuan jadwal, metode pengumpulan data, teknik analisis data, serta cara untuk memverifikasi keabsahan data.

2. Studi eksplorasi

Studi eksplorasi adalah tahap awal kunjungan yang dilakukan oleh peneliti ke lokasi penelitian untuk memperoleh pemahaman awal tentang berbagai aspek lingkungan, sosial, dan fisik yang ada sebelum pelaksanaan penelitian utama.

Kunjungan awal yang dilakukan peneliti ke lokasi penelitian guna memahami berbagai aspek lingkungan, sosial, maupun fisik sebelum penelitian utama dimulai.

3. Perizinan

Perizinan merupakan salah hal penting dalam penelitian ini. Karena penelitian dilaksanakan di luar institusi dan melibatkan instansi pemerintah, maka diperlukan izin serta prosedur yang harus dipatuhi.. Yaitu peneliti meminta izin kepada kepala kantor BMT untuk melakukan penelitian di kantor BMT unit Kec.Tegalampel.

4. Penyusunan instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini disusun dengan merancang sejumlah pertanyaan yang akan dilakukan oleh peneliti saat wawancara, disertai dengan kegiatan observasi serta pencatatan dokumen-dokumen yang relevan dan dibutuhkan. Dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan

yang akan ditanyakan oleh peneliti saat wawancara, disertai dengan melakukan observasi dan mencatat dokumen-dokumen yang dibutuhkan

5. Pelaksanaan penelitian

Tahap ini dapat dikatakan sebagai tahapan pekerjaan di lapangan yang mengharuskan seorang peneliti berpartisipasi langsung ke tempat penelitian untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan terpercaya.

6. Pengolahan data

Setelah peneliti melakukan penelitian ke lapangan dengan membawa informasi yang didapat, maka selanjutnya yaitu mengolah data. Informasi yang diambil tersebut diolah dan dipilah untuk mendapatkan hasil akhir. Tahap ini peneliti harus cermat dalam memeriksa data dan memastikan bahwa data tersebut valid dan dapat digunakan sebagai pendukung temuan penelitian. Oleh karenanya, agar data yang diambil konsisten maka peneliti harus tetap gigih dan tepat selama proses observasi dan wawancara.

7. Hasil penelitian

Setelah data dari tahap sebelumnya diolah, akan diperoleh hasil akhir. Tahap ini digunakan untuk mengecek kembali apakah hasil penelitian tersebut valid atau tidak. Pembahasan hasil penelitian ini murni berasal dari pemikiran peneliti. Tujuannya adalah untuk menjelaskan dan memahami hasil penelitian yang sudah di analisis, agar bisa menjawab pertanyaan utama dalam penelitian.

Mengolah data dalam tahap sebelumnya, maka akan didapatkan hasil akhir. Tahap ini merupakan peninjauan kembali untuk memastikan keabsahan hasil penelitian dalam hasil penelitian ini adalah murni dari pemikiran peneliti. Bertujuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan data penelitian yang sudah dianalisis sehingga dapat memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Beberapa hal telah dijelaskan sebelumnya yang menjadi objek penelitian ini adalah kantor BMT di kecamatan Tegalampel kabupaten Bondowoso. Berbagai informasi yang di dapat tentang keberadaan kantor BMT sebagai berikut:

1. Sejarah Gambaran Umum BMT NU Cabang Tegalampel

BMT NU (Baitul Maal wat Tamwil Nahdlatul Ulama) Jawa Timur adalah lembaga keuangan mikro syariah yang berperan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah Jawa Timur. BMT NU Jawa Timur memiliki beberapa cabang di berbagai kecamatan, termasuk di Kecamatan Tegalampel, Kabupaten Bondowoso. Meskipun informasi spesifik mengenai sejarah atau profil BMT NU Cabang Tegalampel, keberadaan cabang ini menunjukkan komitmen BMT NU dalam memperluas layanan keuangan syariah ke berbagai wilayah untuk mendukung perekonomian masyarakat setempat.

BMT NU Cabang Tegalampel berdiri di awal tahun 2017 yang lalu. tepatnya pada tanggal 12 Januari 2017. Koperasi Jasa Keuangan syariah BMT NU merupakan salah satu koperasi yang awalnya bergerak di bidang usaha simpan pinjam bagi anggotanya. Dengan modal awal pada saat itu Rp. 400.00. Dalam hal pembiayaan mereka yang merupakan anggota pembiayaan khusus tidak perlu repot ke kantor KSPPS NU Cabang

Tegalampel ataupun cabang lainnya, karena proses administrasi pengajuan permohonan pembiayaan maupun angsuran dapat dilakukan di rumah pemohon. Hal tersebut sekaligus dilakukan untuk perkembangan usaha mereka. Hingga sampai sekarang BMT NU Cabang Tegalampel tetap berdiri dan bertahan. Melalui kinerja yang berbasis syari'ah diharapkan BMT NU cabang Tegalampel mampu menjadi salah satu pendorong bangkitnya perekonomian di tingkat mikro yang berbasis syari'ah di daerah Tegalampel pada khususnya.

2. Visi – Misi BMT NU Cabang Tegalampel

a. Visi

Mampu mewujudkan BMT NU yang profesional, jujur, dan amanah BMT NU, Mampu Melayani Melampaui Harapan Anggota dan pada hasil tahun 2019 berhasil meraih prestasi nasional dengan Aset sebesar Rp 30 juta yang mencerminkan Mardhatillah Anggota.

b. Misi

Mengimplementasikan prinsip-prinsip syari'at dalam aktivitas ekonomi, menguatkan pengusaha kecil dan menengah, serta secara terencana dan berkelanjutan membangun kepedulian kaum aghniyaa (orang kaya) terhadap dhuafaa (orang kurang mampu)."

- 1) Memberikan layanan usaha yang prima kepada seluruh Anggota dan mitra KSPPS BMT NU.
- 2) Mewujudkan pertumbuhan dan kinerja usaha KSPPS NU yang sehat dan seimbang demi kesejahteraan bersama.

- 3) Memperkuat modal internal untuk mendukung perluasan jaringan layanan KSPPS BMT NU.
 - 4) Berperan aktif dalam pengembangan gerakan ekonomi syariah.
3. Struktur Organisasi BMT NU Cabang Tegalampel

Tabel 4.1
Susunan pengelola BMT Cabang Tegalampel

No	Nama	Jabatan
1	Taufiqur Rahman	Kepala Cabang
2	Rita wahyuni	Keuangan, Sdm dan Umum
3	Siti yuliatin	Teller
4	Ahmad Bahri	Bagian Tabungan
5	Asyrofil Anam	Bagian Pembiayaan
6	Debby Andika	Bagian Pinjaman Multiguna
7	Debby andika	Bagian Lasisma

Badan Pengelola sebagaimana dimaksud diatas, mempunyai tugas sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Kepala Cabang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai kepala pusat maupun direksi, Membina hubungan dengan seluruh mitra kerja KSPP. Syariah BMT NU agar dapat terwujud hubungan yang saling menyusun visi, misi, menela'ah management resiko, dapat mengajukan PK dan RAPB kantor cabang KSPP.Syariah BMT NU kepada Direksi, melakukan pengelolaan KSPP. SYARIAH. BMT NU sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, melakukan kontrol secara keseluruhan dan memberikan arahan dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas pengelola , mengendalikan aktivitas founding dan lending di KSPP. Syariah BMT

NU, melakukan kontrol / cek keuangan, Mengupayakan terjaganya likuiditas dengan mengatur manajemen dana, Memberikan masukan pada pengelola mengenai strategi-strategi yang dapat dikembangkan KSPP. Syariah BMT NU dalam pencapaian target serta dapat memimpin rapat-rapat untuk membahas capaian target dan kendala-kendala yang dihadapi KSPP. Syariah BMT NU

b. Pengelola Keuangan, Administrasi dan Umum, Layanan Anggota

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut: melakukan penghimpunan dana, mencari terobosan sumber-sumber dana *alternative*, memonitoring saldo simpanan masing – masing anggota, membuat analisa prediksi penarikan tabungan pada setiap awal bulan untuk disampaikan kepada kepala cabang;

c. Pengelola Tabungan

Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut, melakukan penghimpunan dana, mencari terobosan sumber-sumber dana *alternative*, memonitoring saldo Simpanan masing-masing anggota dan penabung, bertanggung jawab seluruh transaksi di lapangan pada hari yang sama sebelum tutup kas. Bertanggung jawab penuh atas seluruh transaksi yang berlangsung di lapangan mencakup penerimaan dana modal untuk keperluan transaksi, dengan jumlah yang telah ditentukan oleh Kepala Cabang dan bagian keuangan

d. Teller

Memiliki tugas dan tanggung jawab meliputi: memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan penabung dengan memastikan pengambilan *cash box* paling lambat pukul 07.20 WIB; menghitung kondisi keuangan atau transaksi harian melakukan pemeriksaan fisik uang tunai setiap hari serta mencatat dan menginput semua transaksi harian.

e. Pengelola pembiayaan, Juru Survei dan Juru Tagih

Memiliki tugas dan tanggung jawab memastikan proses pembiayaan berjalan lancar mulai dari pengajuan hingga realisasi, mencari inovasi dan merancang pola penyaluran dana, menyusun strategi sosialisasi dan promosi untuk meningkatkan perkembangan produk pembiayaan, membuat analisis prediksi penyaluran pembiayaan di awal setiap bulan untuk dilaporkan kepada Kepala Cabang, serta menilai dan mengevaluasi kinerja Juru Survei dan Juru Tagih.

4. Produk dan Layanan BMT NU Cabang Tegalampel

Produk dan layanan yang disediakan oleh BMT NU Cabang Tegalampel meliputi:

a. Produk Tabungan/Simpanan

- 1) Simpanan Anggota
- 2) Simpanan Pendidikan Fathonah
- 3) Simpanan Berjangka Wadi'ah Berhadiah

- 4) Simpanan Berjangka Mudharabah
 - 5) Simpanan Haji dan Umrah
 - 6) Simpanan Lebaran
 - 7) Tabungan Mudharabah
 - 8) Tabungan Ukhrawi
- b. Produk Pembiayaan/Pinjaman
- 1) Al-Qardhul Hasan
 - 2) b) Murabahah dan Bai' Bitsamanil Ajil
 - 3) Mudlarabah dan Musyarakah
 - 4) Rahn/Gadai
 - 5) Pembiayaan Tanpa Jaminan
 - 6) Pembiayaan Hidup Sehati (Sehat Islamy)
- c. Produk dan Jasa
- 1) Transfer atau pengiriman uang antar bank, baik domestic maupun internasional
 - 2) Pendaftaran untuk ibadah umroh dan haji
 - 3) Pembayaran taghan seperti listrik (PLN), BPJS, telepon, pulsa, dan lainnya.
 - 4) Pembayaran biaya pendidikan Perguruan tinggi.
 - 5) Layanan antar jemput tabungan dan pembiayaan

B. Penyajian Dan Analisis Data

Dalam proses penyajian dan analisis data, peneliti mengemukakan temuan-temuan yang relevan dengan memakai metode dan teknik analisis data

yang tepat. Analisis dilakukan secara terstruktur dengan menitik beratkan pada isu utama penelitian, sehingga mampu menghasilkan informasi yang signifikan dan bermakna. Data disajikan berdasarkan hasil penelitian sesuai metode yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta diorganisir secara teratur mengikuti rumusan masalah dan analisis yang relevan.

Berdasarkan hasil penelitian, akan diuraikan data mengenai "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso".

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso.

a. Formulasi strategi

Formulasi strategi adalah tahapan awal yang dilakukan oleh pengurus BMT cabang tegalampel untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sesuai yang di katakan oleh Bapak Taufiqurrahman, selaku kepala BMT, yang mengatakan bahwa :

"Strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola disini itu ada proses rekrutmen kemudian pelatihan karyawan, dan disini kami juga ada pemberian penghargaan, dalam rekrutmen ini saya itu memastikan bahwa calon pengelola tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki nilai dan semangat kerja yang sejalan dengan budaya

kerja yang ada di BMT, nah yang kedua dari mengadakan pelatihan itu agar pengelola disini itu terus berkembang dan bisa belajar dari kantor- kantor yang lain , dan juga kami memberi penghargaan kepada pengelola jika kinerjanya bagus sehingga mereka motivasinya bertambah dan lebih meningkatkan atau mempertahankan kinerja mereka, Selain itu, kami juga membangun lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dan saya selalu terbuka antar sesama sehingga membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja”⁴⁰

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas penulis dapat menjelaskan bahwa strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola di BMT meliputi rekrutmen yang menekankan kompetensi teknis dan kesesuaian nilai, pelatihan untuk pengembangan diri dan pembelajaran dari kantor lain, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, BMT membangun lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong komunikasi terbuka untuk menjaga motivasi pengelola.

Berdasarkan triangulasi sumber kepada ibu Rita Wahyuni selaku bidang keuangan SDM dan Umum, yang menyatakan bahwa :

“Disini kami biasanya untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan di BMT itu setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja, seluruh karyawan mengikuti sesi briefing oleh Kepala Cabang, dan juga kami disini juga mengaji bersama sebelum memulai pekerjaan dengan tujuan untuk memberikan ketenangan batin menambah nilai spiritual, serta menumbuhkan rasa kebersamaan di antara karyawan.. Kami percaya bahwa karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi BMT. Untuk itu, kami senantiasa berusaha memperbaiki strategi tersebut agar tercipta suasana kerja yang memotivasi dan efektif.

⁴⁰ Taufiqurrahman selaku kepala cabang, diwawancarai oleh penulis. Tegallampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

Kesimpulan hasil wawancara di atas, penulis menyimpulkan bahwa BMT cabang Tegalampel selain merancang strategi khusus ada juga strategi dari yang lain yakni program menarik untuk para karyawan seperti mengaji bersama dan *briefing*. Dalam program tersebut kepala cabang tidak hanya membahas target kerja dan strategi pencapaian, tetapi juga memberikan arahan serta motivasi agar setiap karyawan memiliki fokus dan semangat yang tinggi serta ketenangan batin dalam menjalankan tugasnya dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di BMT Cabang Tegalampel, dapat diketahui bahwa strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola diterapkan secara nyata dan terstruktur. Proses rekrutmen dilakukan secara selektif, tidak hanya menilai dari sisi kemampuan teknis calon pengelola, tetapi juga menekankan kesesuaian nilai dan semangat kerja dengan budaya organisasi. Selain itu, BMT menyelenggarakan pelatihan untuk pengembangan kompetensi karyawan, baik melalui pelatihan internal maupun studi banding ke cabang lain. Penghargaan atas kinerja yang baik juga diberikan sebagai bentuk apresiasi dan dorongan motivasi, baik dalam bentuk piagam, bonus, maupun pujian langsung dari pimpinan. Suasana kerja di kantor pun terpantau cukup nyaman dan harmonis, dengan hubungan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diperkuat dengan adanya kegiatan rutin seperti

briefing pagi yang berisi arahan kerja dan motivasi, serta kegiatan mengaji bersama sebelum memulai aktivitas, yang bertujuan menciptakan ketenangan batin, mempererat kebersamaan, dan membangun semangat kerja yang lebih tinggi. Seluruh strategi ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa BMT Cabang Tegalampel berupaya serius menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan produktivitas pengelola.

b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah tahap dalam manajemen strategi yang melibatkan kemampuan manajerial, administratif, dan persuasi dalam pelaksanaan tindakan. Pada tahap ini, rencana strategi dan kebijakan diwujudkan melalui pengembangan program, penganggaran, dan prosedur. Inti dari implementasi strategi adalah menjalankan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Hasil wawancara dengan bapak Taufiqurrahman selaku kepala cabang, menyampaikan bahwa :

“Kami melaksanakan strategi yang sudah di rencanakan dengan memastikan setiap tahapan sudah berjalan dengan baik , dalam proses rekrutmen ini kami benar-benar selektif dalam memilih calon pengelola. Selain kompetensi teknis yang dinilai kami juga melihat kesesuaian nilai kerja mereka dengan budaya kerja BMT , jadi biar mereka cepat beradaptasi dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Kemudian pelatihan karyawan biasanya kami mengadakan pelatihan bergabung dengan instansi lainnya seperti bank BSI dan kantor BMT yang lain agar mereka ini mempunyai wawasan baru dan menerapkan dalam pekerja

mereka dan untuk pemberian penghargaan biasanya kami memberi bonus dan kami apresiasi”⁴¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala BMT sudah melaksanakan strategi yang telah dirumuskan, BMT bekerja sama dengan berbagai instansi, seperti Bank Syariah Indonesia (BSI) dan kantor BMT lainnya, untuk memberikan wawasan baru kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan karyawan dapat menerapkan ilmu dan pengalaman yang mereka dapatkan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Selain itu, sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan, BMT memberikan bonus berupa materi ataupun non materi serta apresiasi lainnya kepada karyawan yang menunjukkan performa terbaik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal. BMT menerapkan strategi perencanaan SDM yang menyeluruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan, BMT berupaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Hasil observasi di BMT Cabang Tegalampel, terlihat bahwa strategi peningkatan motivasi kerja telah dilaksanakan sesuai rencana. Proses rekrutmen dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan

⁴¹ Taufiqurrahman selaku kepala cabang, diwawancarai oleh penulis. Tegalampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

kompetensi teknis dan kesesuaian nilai kerja calon pengelola agar mudah beradaptasi dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pamflet rekrutmen yang dipajang di area kantor sebagai media informasi terbuka kepada masyarakat. Pelatihan karyawan juga rutin dilaksanakan, baik secara internal maupun melalui kerja sama dengan instansi lain seperti BSI dan kantor BMT lainnya. Hasil dari pelatihan tersebut tampak dari adanya sertifikat pelatihan yang dimiliki oleh para pengelola, yang menjadi bukti nyata peningkatan kompetensi.

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah langkah akhir dalam manajemen strategi. BMT perlu memahami kapan suatu strategi tidak berjalan sesuai harapan. Evaluasi strategi berfungsi sebagai alat untuk memperoleh informasi. Karena faktor internal dan eksternal yang terus berubah, semua strategi dapat disesuaikan di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Taufiqurrahman selaku kepala cabang BMT Tegalampele, menyampaikan bahwa:

“Dari strategi dan program yang telah kita lakukan dari kemarin-kemarnya itu dampaknya seperti apa, apakah strategi perencanaan SDM yang diterapkan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Evaluasi yang biasanya kita lakukan selain motivasi kerja para pengelola untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan, sistem insentif, lingkungan kerja dan lain-lain kami juga mengevaluasi terkait target, kualitas pelayanan, kedisiplinan dan feedback dari rekan kerja yang lain.”⁴²

⁴² Taufiqurrahman selaku kepala cabang, diwawancarai oleh penulis. Tegalampele Bondowoso, 11 Maret 2025.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa strategi perencanaan SDM yang diterapkan oleh BMT memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Berbagai program yang telah dilaksanakan, seperti sistem rekrutmen yang tepat, pelatihan karyawan, serta pemberian insentif dan penghargaan, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Untuk memastikan efektivitas strategi yang diterapkan, BMT melakukan evaluasi secara berkala setiap pagi. Penilaian ini tidak semata-mata tertuju pada motivasi kerja karyawan, tetapi juga mencakup kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, sistem insentif, lingkungan kerja, serta aspek lain seperti pencapaian target, kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan umpan balik dari rekan kerja.

Evaluasi yang berkelanjutan, BMT dapat terus meningkatkan sistem perencanaan SDM agar tetap relevan dan mampu mendukung kesejahteraan serta produktivitas pengelola.

Hasil observasi di BMT Cabang Tegalampel, terlihat bahwa pihak manajemen secara aktif melakukan evaluasi terhadap strategi perencanaan SDM yang telah diterapkan. Setiap pagi, pimpinan secara konsisten mengadakan briefing bersama seluruh karyawan. Kegiatan ini tidak hanya digunakan untuk memberikan arahan kerja, tetapi juga menjadi sarana evaluasi harian terkait kedisiplinan, pencapaian target, kualitas pelayanan, dan menerima feedback dari karyawan.

2. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Strategi Perencanaan Sumbat Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegallampel Kabupaten Bondowoso

a. Faktor pendukung

Dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai perlu adanya faktor pendukung sebagaimana yang di ungkapkan oleh bapak Taufiqurrahman, selaku kepala cabang yang mengatakan bahwa:

“ faktor pendukung yang pertama itu budaya kerja disini yang mana mengamalkan prinsip syariah dalam bekerja, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan, selain itu suasana kerja disini yang penuh rasa kekeluargaan yang bisa membuat nyaman para karyawan dan merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Faktor yang lainnya saya selaku kepala cabang yang memimpin selalu mengusahakan selalu mendukung dan menginspirasi mereka dan saya selalu terbuka terhadap masukan dari para karyawan yang ada disini”⁴³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BMT, dapat penulis uraikan bahwa terdapat beberapa faktor pendukung utama yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor utama adalah budaya kerja Islami, yang diterapkan dalam lingkungan kerja BMT. Budaya ini berlandaskan pada nilai-nilai syariah, seperti kejujuran, amanah, dan keikhlasan dalam bekerja. Dengan adanya nilai-nilai ini, karyawan didorong untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, serta memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya.

⁴³ Taufiqurrahman selaku kepala cabang, diwawancarai oleh penulis. Tegallampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

Selain itu, suasana kerja yang penuh rasa kekeluargaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hubungan yang harmonis antara sesama karyawan menciptakan tempat kerja yang nyaman, sehingga pengelola memperoleh rasa dihargai yang lebih tinggi sehingga termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi BMT. Rasa kebersamaan ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Faktor lain yang mendukung motivasi kerja adalah kepemimpinan yang mendukung dan inspiratif. Sebagai kepala cabang, pimpinan BMT berusaha untuk menjadi sosok yang terbuka terhadap masukan dari karyawan, serta memberikan dukungan bagi perkembangan mereka. Sehingga karyawan merasa lebih dihargai, didengar, serta memiliki kesempatan untuk berkembang di lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil observasi langsung di BMT Cabang Tegalampel, terlihat jelas bahwa budaya kerja yang diterapkan memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja pengelola. Di ruang kerja, peneliti mendapati adanya poster dan tulisan motivasi yang memuat nilai-nilai syariah seperti jujur, amanah, dan ikhlas yang terpajang di dinding kantor, sebagai pengingat sekaligus penguat budaya kerja Islami. Suasana kerja juga terasa hangat dan penuh kekeluargaan; karyawan tampak saling menyapa, bekerja sama dengan harmonis, dan tidak segan membantu satu sama lain tanpa diminta.

Peneliti juga mengamati bahwa pimpinan, yakni Kepala Cabang Bapak Taufiqurrahman, aktif terlibat dalam kegiatan harian kantor. Beliau tampak secara langsung memberi arahan, mengecek kondisi kerja, dan mendengarkan masukan dari karyawan, baik saat briefing pagi maupun dalam interaksi santai di sela-sela waktu kerja. Terdapat pula dokumentasi foto kegiatan internal seperti rapat evaluasi, pelatihan, serta kegiatan kebersamaan yang menunjukkan kepedulian pimpinan terhadap kenyamanan dan pengembangan tim. Semua hal ini menjadi bukti nyata bahwa budaya kerja yang kuat serta kepemimpinan yang suportif merupakan faktor penting yang mendorong semangat dan motivasi kerja para pengelola di BMT Cabang Tegalampel.

b. Faktor penghambat

Adapun faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di kantor bmt yaitu :

"Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, hambatan yang kami hadapi . Pertama faktor penghambatnya itu kurangnya kedisiplinan dan konsisten dari sebagian karyawan disini, meskipun kami sudah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja, ya terkadang masih terdapat karyawan yang kurang taat terhadap aturan saat menjalankan tugasnya, biasanya itu datang terlambat atau kurang maksimal dalam melayani nasabah. Itu yang menjadi dampak pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan."⁴⁴

⁴⁴ Taufiqurrahman selaku kepala cabang, diwawancarai oleh penulis. Tegalampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

Berdasarkan penjelasan dari bapak Taufiqurrahman selaku kepala cabang jelaskan dapat penulis uraikan bahwasannya hambatan yang di hadapi salah satu faktor utamanya yaitu Kedisiplinan merupakan elemen penting dalam dunia kerja karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas individu maupun tim. Kedisiplinan yang rendah dapat terlihat dari beberapa aspek, seperti keterlambatan dalam bekerja, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kurang optimalnya pelayanan kepada nasabah. Ketika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal ini dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Produktivitas menurun, pelayanan terhadap nasabah menjadi kurang maksimal, serta dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara rekan kerja lainnya yang bekerja dengan disiplin. Selain itu, konsistensi dalam bekerja juga menjadi tantangan tersendiri. Meskipun karyawan mungkin termotivasi di awal bekerja, namun dalam jangka panjang, beberapa individu mengalami penurunan semangat akibat berbagai faktor, seperti kejenuhan dalam rutinitas kerja, ini dapat menghambat pertumbuhan karyawan dalam organisasi serta mengganggu pencapaian target yang telah ditetapkan.

Adapun factor penghambat yang didukung berdasarkan hasil wawancara dengan ibu rita wahyuni, selaku bidang keuangan, SDM san Umum, mengatakan bahwa:

“Penghambat yang kami alami yaitu yang paling terasa ya dari persaingan dengan lembaga keuangan lain, jadi terkadang

karyawan disini beberapa ada yang merasa terbebani dengan target yang semakin meningkat akibat persaingan ini, sehingga mereka mengalami tekanan mungkin itu bisa menjadi penghambatnya terhadap motivasi kerja "⁴⁵

Pernyataan diatas yang di sampaikan oleh ibu rita wahyuni dapat penulis simpulkan bahwasanya salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT adalah adanya persaingan dengan lembaga keuangan lain. Persaingan ini menyebabkan peningkatan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan, sehingga beberapa dari mereka merasa terbebani. Tekanan yang tinggi akibat target yang meningkat dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, stres, dan menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Yuliatin selaku karyawan, menyampaikan bahwa:

"Dalam bekerja di BMT, ada beberapa hambatan mbak yang saya alami. Salah satu faktor penghambat yang cukup terasa ya terkadang beban kerja yang tinggi, apalagi saat jam operasional pas sibuk-sibuknya terutama ya di ramadhan ini mendekati lebaran atau ketika banyak nasabah yang datang bersamaan. Jadi , dalam kondisi itu, saya merasa kelelahan, jadi itu sih mbak yang bisa mengurangi semangat kerja saya."⁴⁶

Dari wawancara tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai karyawan salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BMT adalah beban kerja yang tinggi hal itu dikarenakan kurangnya sumber daya manusia, sehingga efektivitas

⁴⁵ Rita Wahyuni selaku bagian keuangan administrasi dan umum, diwawancarai oleh penulis. Tegalampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

⁴⁶ Yuliatin selaku karyawan, diwawancarai oleh penulis. Tegalampel Bondowoso, 11 Maret 2025.

dalam bekerja tidak kondusif dan menyebabkan semangat kerja menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan asrofil anam selaku karyawan menyampaikan bahwa :

“Saya kan sebagai juru tagih ya mbak jadi hambatan yang biasanya bikin saya kurang semangat dalam bekerja itu selain target ya ketika ada nasabah yang kurang kooperatif bahkan menunjukkan sikap yang kurang bersahabat saat penagihan”⁴⁷

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagai karyawan salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja juru tagih di BMT adalah tantangan dalam menghadapi nasabah yang kurang kooperatif. Dalam proses penagihan, tidak semua nasabah menunjukkan sikap yang baik, bahkan ada yang bersikap kurang bersahabat. Hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi juru tagih, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan semangat kerja.

Berdasarkan hasil observasi langsung di BMT Cabang Tegalmepel, peneliti menemukan beberapa faktor penghambat dalam peningkatan motivasi kerja karyawan yang terlihat secara nyata di lingkungan kerja. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya kedisiplinan dan konsistensi kerja dari sebagian karyawan. Peneliti mengamati bahwa beberapa karyawan datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan, terutama di awal pekan. Hal ini tampak dari buku absensi manual yang menunjukkan jam kehadiran melewati

⁴⁷ asrofil anam selaku karyawan, diwawancarai oleh penulis. Tegalmepel Bondowoso, 11 Maret 2025.

waktu yang ditetapkan serta suasana kantor yang belum sepenuhnya aktif meskipun jam operasional telah dimulai.

C. Pembahasan dan Temuan

1. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso

a. Formulasi Strategi

Formulasi strategi merupakan proses mencakup pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi kesempatan dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menciptakan tujuan jangka panjang, memulai strategi alternatif dan memilih strategi khusus untuk dicapai.

Hasil wawancara terdapat kesesuaian antara teori yang diungkapkan oleh Fred R. David pada tahapan formulasi strategi, yang menekankan pentingnya perencanaan strategis yang realistis dan aplikatif, serta menyeluruh terhadap faktor internal (seperti SDM dan budaya organisasi) dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Strategi yang dirumuskan mencakup beberapa aspek penting yakni rekrutmen , pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem penghargaan, *briefing* dan mengaji bersama menjadi strategi tambahan yang memiliki peran penting dalam menumbuhkan rasa kebersamaan dan semangat kerja yang tinggi, serta pengurus masjid melakukan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) untuk

memastikan bahwa tujuan jangka panjang masjid dapat diwujudkan secara efektif.

Berdasarkan strategi tersebut, dapat disimpulkan bahwa formulasi strategi yang dilakukan oleh BMT Cabang Tegalampel berfokus pada pendekatan holistik: tidak hanya memperhatikan aspek profesional dan teknis, tetapi juga aspek emosional dan spiritual pegawai. Dengan formulasi strategi yang demikian, BMT Tegalampel berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, produktif, dan kondusif bagi peningkatan motivasi kerja pegawai.

b. Implementasi strategi

Implementasi strategi merupakan tahapan strategi yang dilakukan oleh BMT cabang Tegalampel dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hasil wawancara terdapat kesesuaian dari teori Fred David pada tahapan implementasi strategi diketahui bahwa strategi peningkatan motivasi kerja telah diimplementasikan secara sistematis dan berkelanjutan. Implementasi ini meliputi tiga aspek utama, yaitu rekrutmen selektif, pelatihan karyawan, dan pemberian penghargaan

Dalam pelaksanaannya proses rekrutmen, BMT sangat selektif dalam memilih calon pengelola. Tidak hanya menilai kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan kesesuaian nilai kerja calon karyawan dengan budaya organisasi. Tujuannya adalah agar karyawan dapat lebih cepat beradaptasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi

sejak awal bergabung. Dalam aspek pelatihan, BMT menjalin kerja sama dengan berbagai instansi eksternal seperti Bank Syariah Indonesia (BSI) dan kantor BMT lainnya. Kolaborasi ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan karyawan, yang kemudian diharapkan dapat diterapkan dalam tugas-tugas mereka sehari-hari. Pelatihan semacam ini mencerminkan komitmen BMT terhadap pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Selain itu, sebagai bentuk motivasi dan apresiasi terhadap kinerja pegawai, BMT memberikan bonus dan bentuk penghargaan lainnya bagi karyawan yang menunjukkan performa terbaik. Sistem penghargaan ini menjadi faktor penting dalam membangun semangat kerja dan mendorong kontribusi maksimal dari setiap individu.

Implementasi strategi yang dilakukan oleh BMT Cabang Tegallampel mencerminkan adanya perencanaan SDM yang menyeluruh dan berorientasi pada peningkatan motivasi kerja. Dengan menerapkan strategi melalui rekrutmen yang selektif, pelatihan yang terus dikembangkan, dan sistem penghargaan yang adil, BMT berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inspiratif. Strategi ini tidak hanya memperkuat fondasi organisasi, tetapi juga meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya.

c. Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah tahapan akhir dari strategi BMT cabang tegalampel. Evaluasi itu sendiri berfungsi sebagai langkah untuk mengukur efektivitas strategi yang akan diterapkan selanjutnya. Evaluasi sangat penting dalam memastikan komitmen kerjasama dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa BMT telah melakukan evaluasi terhadap strategi perencanaan SDM yang diterapkan, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Evaluasi yang dilakukan mencakup beberapa aspek penting, yaitu tingkat motivasi kerja, kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, efektivitas sistem insentif, kenyamanan lingkungan kerja, serta pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan. Evaluasi juga dilakukan terhadap kedisiplinan karyawan dan menerima umpan balik dari rekan kerja, sebagai bagian dari penilaian menyeluruh atas implementasi strategi yang telah dijalankan.

Hasil dari evaluasi ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan telah memberikan dampak positif, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung peningkatan motivasi kerja. Program-program seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta pemberian insentif dan penghargaan, dinilai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas yang lebih optimal.

2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dari Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso

Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, peneliti menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara rinci dan jelas.

Berikut ini diuraikan analisis strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT cabang Tegalampel kabupaten Bondowoso sebagai berikut:

a. *Strength* (kekuatan)

Peneliti menemukan bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT cabang Tegalampel kabupaten Bondowoso memiliki kelebihan atau kekuatan yang mampu memberikan pengaruh positif. Kelebihan yang dimiliki BMT cabang Tegalampel dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu Salah satu faktor utama adalah budaya kerja Islami, yang diterapkan dalam lingkungan kerja BMT. Budaya ini berlandaskan pada nilai-nilai syariah, seperti kejujuran, amanah, dan keikhlasan dalam bekerja. Dengan adanya nilai-nilai ini, karyawan didorong untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, serta memiliki kesadaran spiritual dalam menjalankan tugasnya.

b. *Weakness* (kelemahan)

Peneliti menemukan kelemahan pada strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT cabang Tegalampel kabupaten Bondowoso yaitu kurangnya kedisiplinan dan konsistensi dari sebagian karyawan dan adanya persaingan dengan lembaga keuangan lain. Persaingan ini menyebabkan peningkatan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan, sehingga beberapa dari mereka merasa terbebani. Tekanan yang tinggi akibat target yang meningkat dapat berdampak pada penurunan semangat kerja, stres, dan menurunnya produktivitas karyawan.

c. *Opportunity* (peluang)

Peneliti menemukan bahwa peluang yang dimiliki oleh BMT cabang Tegalampel yakni dengan adanya program pelatihan dan pengembangan melihat peluang untuk menciptakan sumber daya manusia yang lebih unggul dan profesional. Selain itu, adanya sistem penghargaan dan insentif juga menjadi peluang yang besar untuk meningkatkan motivasi kerja.

Jadi, strategi SDM yang dirancang tidak hanya memotivasi pegawai dari sisi materi, tetapi juga memberi peluang untuk berkembang, diakui, dan terlibat langsung dalam pertumbuhan BMT.

d. *Threat* (ancaman)

Peneliti menemukan bahwa ancaman yang dimiliki BMT yaitu

persaingan dari lembaga keuangan lain seperti bank syariah atau koperasi, Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi tantangan, karena tidak semua program pelatihan atau penghargaan bisa dilaksanakan maksimal dan juga kurangnya kesadaran untuk mengembangkan diri, sehingga strategi peningkatan motivasi belum bisa berdampak secara maksimal. Ancaman lainnya seperti konflik internal, beban kerja berlebih juga bisa memengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak BMT terus melakukan evaluasi dan mencari cara agar karyawan tetap termotivasi dan BMT tetap bisa berjalan dengan baik.

Untuk memudahkan penganalisisan strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT cabang Tegalampel, peneliti menggunakan matrik analisis SWOT sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.2
ANALISIS SWOT

	<i>STRENGTH</i> (kekuatan)	<i>WEAKNESS</i> (kelemahan)
FAKTOR INTERNAL	a. Budaya kerja yang diterapkan b. Suasana kerja yang bersifat kekeluargaan c. Pelatihan bekerja sama dengan bank BSI dan BMT lainnya d. Sistem penghargaan	a. Kurang disiplin karyawan b. Tidak konsisten dalam melaksanakan pelatihan c. Beban kerja
	<i>OPPORTUNITY</i> (peluang)	<i>THREAT</i> (ancaman)
FAKTOR EKSTERNAL	a. Pemanfaatan teknologi b. Kerja sama yang lebih luas dengan instansi lainnya c. Kesadaran masyarakat terhadap keuangan syariah	a. Persaingan dengan koperasi atau bank syariah besar

Faktor pendukung dan faktor penghambat strategi perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT cabang Tegallampel sebagai berikut:

Kelebihan serta kekurangan ini peneliti menggunakan analisis SWOT pembagiannya sebagai berikut:

1) Faktor Pendukung

a) *Strength* (kekuatan)

- (1) Suasana kerja yang bersifat kekeluargaan
- (2) Budaya kerja yang di terapkan berlandaskan nilai syariah
- (3) Program pelatihan yang bekerjasama dengan bank BSI dan kantor BMT lainnya
- (4) Sistem penghargaan

b) *Opportunity* (peluang)

- (1) Pemanfaatan teknologi
- (2) Kerjasama yang lebih luas dengan lembaga keuangan lainnya
- (3) Kesadaran masyarakat terhadap keuangan syariah

2) Faktor Penghambat

a) *Weakness* (kelemahan)

- (1) Kurangnya kedisiplinan karyawan
- (2) Beban tugas yang berlebihan
- (3) Tidak konsisten dalam melaksanakan pelatihan

b) *Threat* (ancaman)

- (1) Persaingan dengan koperasi lain atau bank syariah besar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan sudah didapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di kantor BMT cabang tegalampel kabupaten Bondowoso dengan fokus penelitian yang telah dibuat, maka dapat ditarik Kesimpulan:

1. Strategi perencanaan SDM dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor BMT meliputi tiga tahapan, yaitu tahapan formulasi strategi Pada tahap formulasi, pihak manajemen BMT merancang strategi perencanaan SDM dengan mempertimbangkan nilai-nilai syariah dan budaya kerja yang sesuai. Strategi yang dirancang meliputi proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkala untuk pengembangan kompetensi, serta penyusunan sistem penghargaan guna memotivasi karyawan. Selanjutnya tahapan implementasi pada tahapan ini strategi yang telah diformulasikan diimplementasikan melalui pelaksanaan rekrutmen yang ketat, pengadaan pelatihan dan kerja sama dengan instansi lain, serta pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi. Kepala cabang berperan aktif dalam mendukung dan membina pegawai melalui briefing harian dan pendekatan kekeluargaan, yang turut meningkatkan motivasi kerja. Tahapan yang terakhir yakni evaluasi pada tahapan ini Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas strategi yang diterapkan. Penilaian mencakup aspek motivasi kerja, kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan

sistem insentif, serta pencapaian target kinerja. Feedback dari karyawan dan pengamatan langsung terhadap produktivitas juga menjadi bahan evaluasi untuk penyempurnaan strategi SDM ke depannya.

2. Faktor yang mendukung peningkatan motivasi kerja di BMT antara lain adalah budaya kerja yang islami dan penuh kekeluargaan, kepemimpinan yang terbuka dan inspiratif, serta adanya program pelatihan dan sistem penghargaan yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang transparan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga turut menjadi faktor yang memperkuat semangat kerja pegawai. Dan faktor penghambat dalam peningkatan motivasi kerja yaitu kurangnya kedisiplinan sebagian karyawan, tekanan dari target kerja yang tinggi akibat persaingan lembaga keuangan lain, beban kerja yang berlebihan, serta sikap nasabah yang tidak kooperatif khususnya bagi pegawai di lapangan. Selain itu, keterbatasan anggaran untuk SDM, perkembangan teknologi yang cepat, dan kurangnya kesadaran karyawan dalam pengembangan diri juga menjadi hambatan yang perlu diperhatikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, peneliti menguraikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak BMT : BMT sudah melakukan pelatihan, akan tetapi tidak berkelanjutan, kedepannya disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan karyawan dengan memperluas kerja sama bersama lembaga

pelatihan profesional yang memiliki kompetensi di bidang keuangan syariah dan pengembangan SDM. Kerja sama ini dapat mencakup pelatihan teknis, penguatan soft skill, serta pemahaman nilai-nilai syariah dalam pelayanan. Selain itu, BMT perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai melalui evaluasi rutin dan umpan balik. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan tidak hanya menjadi formalitas, tetapi benar-benar memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi perbandingan di dua atau lebih BMT guna melihat perbedaan penerapan strategi perencanaan SDM dan dampaknya terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan membandingkan beberapa BMT, peneliti dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan. Fokus penelitian dapat diarahkan pada aspek tertentu seperti pelatihan karyawan, sistem penghargaan, atau peran pimpinan dalam membina pegawai. Selain itu, peneliti juga dapat memperhatikan faktor internal seperti budaya kerja dan kepuasan pegawai, serta faktor eksternal seperti persaingan antar lembaga. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang nyata dan dapat diterapkan untuk memperbaiki strategi pengelolaan SDM di BMT secara lebih luas..

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyudin, Albi. " Sumber Daya Mansia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat Di Baznas Kot Depok." *Jurnal Manajemen Dakwah* vol.11.no.1, 2023.
- Ambar T. Sulistiyani, Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*,. Yogyakarta:Graha Ilmu, 2009.
- Bernadheta Nadeak, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*, Jakarta : UKI Press, 2019
- David, F. R. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Farla, Wita "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital Untuk Meningkatkan Produktivitas Usaha Mikro Di Desa Kerinjing, Ogan Ilir." *Jurnal Abdimas Mandiri*, vol. 6.no.1, 2022.
- Fatoni, Abdurahman, *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan Skripsi*, Jakarta:
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2017.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Kasiram, *Metode Penelitian*, Malang: UIN-MALIKI Press, 2010
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Kemenag RI, 2020.
- Marthadinata, Suryadi, Mohamad Duddy Dinantara, and Edy Krisyanto. "strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Garuda karya Mandiri" *Jurnal Ekonomi Akutansi Dan Bisnsi*, vol.6, no.1, 2023.
- Maslow, Abraham, *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*, Jakarta:PT PBP, 2013
- Nasution, "Metode Penelitian Kualitatif", Bandung: CV. Harfa Creative, 2023

- Pahlevi, Cepi, *Manajemen Strategi* Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT), 2023
- Priansa, Juni, Doni. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2015.
- Rahmat. *Manajemen Strategik*. Jakarta: CV Pustaka Setia, 2024.
- Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2009.
- Satori Djam'an and Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sinaga, Suriyani, Irma" strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan gerai kobar". jambu: *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.1, no.01, 2024.
- Steinner, George, and Jhon. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Erlangga, 2020.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D", Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sunyoto, Danang, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.
- Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Sutrisno, Edi, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: kencana prenada media group, 2017
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN Kyai Haji Ahmad Siddiq Jember*, Jember: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Triton, *Marketing Strategic* Yogyakarta: Tugu Publisher, 2008.
- Widiyanto, Ghofur Abdul, Kartika.A. Wibowo, *BMT Praktik Dan Kasus*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syari'ah*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2015.

LAMPIRAN- LAMPIRAN

SURAT PERNYATAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vira Vio Nika

Nim :201103040008

Prodi/jurusan : Manajemen dakwah

Fakultas :Dakwah

Universitas :Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmd Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ **Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso**” bukan merupakan hasil plagiasi/ tidak mengandung unsur plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 28 April 2025
Saya yang menyatakan



Vira Vionika
Nim:20110304000

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	FOKUS PENELITIAN	TEORI	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN
Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso	1. Bagaimana Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso 2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso	1. Strategi Menurut Fred David -Formulasi Strategi -Implementasi Strategi -Evaluasi Strategi 2. Perencanaan SDM -Pengadaan -Pengembangan -Pemeliharaan -Kompensasi -Kedisiplinan 3. Analisis SWOT	1. Informan a) kepala cabang b) SDM c) Pegawai/ staf lainnya 2. dokumen atau arsip, observasi dan dokumentasi	1) Metode penelitian kualitatif 2) Jenis penelitian deskriptif kualitatif 3) Teknik pengumpulan data melalui : a. observasi b. wawancara c. dokumentasi 4) Teknik analisis : a. Reduksi data b. Penyajian data c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi d. Keabsahan data e. Triangulasi sumber, teknik f. Lokasi

KARTU KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
 e-mail : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id Website : www.fakwah.uin-jember.ac.id

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Vira Vito Nika
 NIM : 201103040008
 Fak : Dakwah
 Prodi : Manajemen Dakwah
 Judul Skripsi : Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor (BMT) Cabang Tegallampel, Bondowoso

Dosen Pembimbing : Aprilia Fitriani S.M.B., M.M.

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	29 - Agst - 24	Rumusan Jurnal	AF
2	17 / sept - 24	Revisi Bab I	AF
3	1 - okt - 24	Revisi Bab I s.d. Bab II, III	AF
4	26 - Nov - 24	Revisi Bab II, III	AF
5	03 - Des - 24	Revisi Dapus, Ace Sempu	AF
6	21 - Jan - 25	pedoman Wawancara	AF
7	21 - Mar - 25	Bab IV, pengisian s.d. Analisis Data	AF
8	16 - Apr - 25	temuan s.d. pembahasan, Bab V	AF
9	7 - Mei - 25	Revisi Dapus + Cover skripsi	AF
10	15 - Mei - 25	Ace Skripsi	AF
11			
12			
13			
14			
15			
16			

Mengetahui
 Kaprodi...

 Aprilia Fitriani S.M.B., M.M.
 252018012002

HASIL PLAGIASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id Website: www.uinkhas.ac.id



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nama Penulis : Vira Vio Nika
Program Studi : Manajemen Dakwah
Nama Pembimbing : Aprilya Fitriani, S. M. B., M. M.
Batas Maksimum Similarity : 20%
Judul Penelitian : Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Cabang Tegallampel Kabupaten Bondowoso
Nilai Similarity : 19%
Total Halaman : 70 Halaman
Tanggal Pengecekan : 21 Mei 2025
Tempat Pengecekan : Perpustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Mengetahui,
Koordinator Cek Plagiasi
Tandatangan Mahasiswa

Vira Vionika



Zayyinah Haririn, M.Pd.I

PEDOMAN WAWANCARA

Fokus Penelitian	Pertanyaan	Subjek
Bagaimana Strategi Perencanaan Sumber daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso ?	1. Bagaimana Perencanaan SDM Yang Ada Saat Ini Suda Efektif Dalam Mendukung Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan ? 2. Bagaimana Pengurus BMT Mengimplementasikan Strategi Perencanaan Sdm Pada Karyawan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja ? 3. Bagaimana Proses Evaluasi Dari Strategi Perencanaan SDM Yang Dilakukam Oleh Pihak BMT Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja ?	1. Kepala Cabang 2. Devisi Sdm Dan Umum 3. Karyawan
Apa Saja Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Strategi Perencanaan SDM Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso?	1. Apa Saja Kekuatan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Bmt? 2. Apa Saja Kelemahan Yang Di Hadapi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor BMT? 3. Apa Saja Peluang Yang Dapat Di Manfaatkan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor BMT ? 4. Apa Saja Ancaman Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karawan Di Kantor BMT ?	1. Kepala Cabang 2. Devisi Sdm Dan Umum



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.1136/Un.22/D.3.WD.1/PP.00.9/02/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

18 Januari 2025

Yth.

Kepala Cabang BMT Tegalampel

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Vira Vio Nika
NIM : 201103040008
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : X (sepuluh)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama $\pm$ 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor BMT Cabang Tegalampel Kabupaten Bondowoso"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Surat Selesai Penelitian



Badan Hukum : 188.4/11/6H/XVI.26/435.113/2007 NPWP : 02.599.962.4-608.000
 Ijin Usaha Simpan Pinjam : P2T/21/09.06/02/II/2016. Pengesahan PAD : P2T/7/09.02/01/III/2016
 Akta Notaris No : 10 tgl/ 04.05.2007. Akta (Perubahan) No : 14 Tgl 12.11.2014 & No : 21 Tgl 18.12.2015

Alamat Kantor :

Selatan Masjid As-Su'udiyatus Sholihah Kelurahan
 Sekarputih Kec.Tegal Ampel Kab. Bondowoso
 Kode Pos 68292
 HP. 0821 4353 9393
 website : www.bmtnujatim.com
 e_mail : bmtnu.tegalampel90@gmail.com

SURAT SELESAI PENELITIAN

Dengan ini saya selaku Kepala Cabang KSPP Syariah BMT NU Tegalampe Menerangkan bahwa mahasiswa/i dibawah ini:

1. VIRA VIONIKA : NIM. 201103040008

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa/i yang bersangkutan telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di kantor BMT NU Jatim Cabang Tegalampe.

Judul : "Strategi perencanaan sumber daya manusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor BMT NU Cabang Tegalampe"

Bertempat : KSPP Syariah BMT NU Cabang Tegalampe

Demikian untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tegalampe, 30 April 2025

Kepala Cabang

TAUFIQUR RAHMAN
 NIP. 2404.150721-0838

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DATA VERBATIM

1. Transkrip wawancara dengan Bapak Tuafiqur Rahman (Kepala Cabang)

Penulis : Bagaimana rencana yang di formulasi atau dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

Bapak Taufik : Strategi perencanaan dalam meningkatkan motivasi kerja pengelola disini itu ada proses rekrutmen kemudian pelatihan karyawan, dan disini kami juga ada pemberian penghargaan, dalam rekrutmen ini saya itu memastikan bahwa calon pengelola tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki nilai dan semangat kerja yang sejalan dengan budaya kerja yang ada di BMT, nah yang kedua dari mengadakan pelatihan itu agar pengelola disini itu terus berkembang dan bisa belajar dari kantor- kantor yang lain , dan juga kami memberi penghargaan kepada pengelola jika kinerjanya bagus sehingga mereka motivasinya bertambah dan lebih meningkatkan atau mempertahankan kinerja mereka, Selain itu, kami juga membangun lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dan saya selalu terbuka antar sesama sehingga membuat mereka lebih termotivasi dalam bekerja .

Penulis : bagaimana BMT mengimplementasikan rencana strategi yang telah formulasikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?

Bapak Taufik : kami melaksanakan strategi yang sudah di rencanakan dengan memastikan setiap tahapan sudah berjalan dengan baik , dalam proses rekrutmen ini kami benar-benar selektif dalam memilih calon pengelola. Selain kompetensi teknis yang dinilai kami juga melihat kesesuaian nilai kerja mereka dengan budaya kerja BMT , jadi biar mereka cepat beradaptasi dan bekerja dengan semangat yang tinggi. Kemudian pelatihan karyawan biasanya kami mengadakan pelatihan bergabung dengan instansi lainnya seperti bank BSI dan kantor BMT yang lain agar mereka ini mempunyai wawasan baru dan menerapkan dalam

pekerja mereka dan untuk pemberian penghargaan biasanya kami memberi bonus dan kami apresiasi

Penulis : bagaiman proves evaluasi strategi yang dilakukan BMT dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai?

Bapak Taufik : Dari strategi dan program yang telah kita lakukan dari kemarin-kemarnya itu dampaknya seperti apa , apakah strategi perencanaan SDM yang diterapkan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Evaluasi yang biasanya kita lakukan selain motivasi kerja para pengelola untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa puas dengan kebijakan , sistem insentif, lingkungan kerja dan lain-lain kami juga mengevaluasi terkie target, kualitas pelayanan, kedisiplinan dan feedback dari rekan kerja yang lain

Penulis : apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja di pegawai ?

Bapak Taufik : faktor pendukung yang pertama itu budaya kerja disini yang mana menerapkan nilai nilai syariah dalam bekerja, seperti kejujuran, amanah, dan keikhlasan, selain itu suasana kerja disini yang penuh rasa kekeluargaan yang bisa membuat nyaman para karyawan dan merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Faktor yang lainnya saya selaku kepala cabang yang memimpin selalu mengusahakan selalu mendukung dan menginspirasi mereka dan saya selalu terbuka terhadap masukan dari para karyawan yang ada disini

Penulis : apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

Bapak Taufik : Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, tantangan yang kami hadapi . Pertama faktor penghambatnya itu kurangnya kedisiplinan dan keistiqomahan dari sebagian karyawan disini, meskipun kami sudah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja, ya terkadang ada beberapa karyawan yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, biasanya itu datang terlambat atau kurang maksimal dalam melayani nasabah. Itu yang menjadi dampak pada produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan

2. Transkrip wawancara dengan ibu Rita Wahyuni (Bagian Umum, SDM, dan Keuangan)

Penulis: bagaimana rencana yang di formulasi atau dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?

Ibu Rita: Disini kami biasnaya untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan di BMT itu setiap pagi sebelum memulai aktivitas kerja, seluruh karyawan mengikuti sesi briefing oleh Kepala Cabang, dan juga kami disini juga mengaji bersama sebelum memulai pekerjaan dengan tujuan untuk memberikan ketenangan batin menambah nilai spiritual, serta menumbuhkan rasa kebersamaan di antara karyawan.. Kami percaya bahwa karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi BMT. Oleh karena itu, kami terus berupaya untuk meningkatkan strategi tersebut agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif.

Penulis: apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai

Ibu rita : faktor Penghambat yang kami alami yaitu yang paling terasa ya dari persaingan dengan lembaga keuangan lain, jadi terkadang karyawan disini beberapa ada yang merasa terbebani dengan target yang semakin meningkat akibat persaingan ini, sehingga mereka mengalami tekanan mungkin itu bisa menjadi penghambatnya terhadap motivasi kerja

3. Transkrip wawancara dengan ibu Yuliatin (Teller)

Penulis: apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

Ibu Yuli : Dalam bekerja di BMT, ada beberapa tantangan mbak yang saya alami. Salah satu faktor penghambat yang cukup terasa ya terkadang beban kerja yang tinggi, apalagi saat jam operasional pas sibuk-sibuknya terutama ya di ramadhan ini mendekati lebaran atau ketika banyak nasabah yang datang bersamaan. Jadi , dalam kondisi itu, saya merasa kelelahan, jadi itu sih mbak yang bisa mengurangi semangat kerja saya

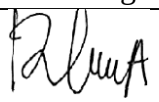
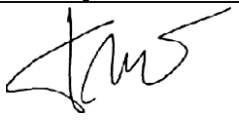
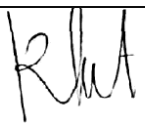
4. Transkrip wawancara dengan Bapak Asrofil Anam

Penulis : apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai ?

Bapak Asrof : Saya kan sebagai juru tagih ya mbak jadi tantangan yang biasanya bikin saya kurang semangat dalam bekerja itu selain target ya ketika ada nasabah yang kurang kooperatif bahkan menunjukkan sikap yang kurang bersahabat saat penagihan

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian: Kantor BMT Cabang Kecamatan Tegalampel Kabupaten Bondowoso

No	Tanggal	Kegiatan penelitian	Tanda tangan
1	25 februari 2025	Penyerahan surat penelitian	
2	12 maret 2025	Wawancara dengan kepala cabang Bapak Taufiqqurrahman serta observasi suasana kerja di kantor BMT	
3	20 maret 2025	Wawancara dengan Ibu yuliatin Pengelola bagian teller	
4	20 maret 2025	Wawancara dengan Bapak asrofil Anam pengelola	
5	20 maret 2025	Wawancara dengan Ibu rita wahyuni pengelola	
6	15 April 2025	Meminta surat keterangan selesai peneltian	

Bondowoso, 15 April 2025

Kepala Cabang



Taufiqur Rahman

DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan kepala cabang



wawancara ibu yuliatin (teller)



Wawancara kedua dengan kepala cabang



Wawancara ibu Rita wahyuni (SDM)



BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Vira Vionika
 NIM : 201103040008
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 16 Juni 2001
 Alamat Lengkap : Jl.Otista, Dusun Kresek,Pancakarya,Ajung,Jember
 Jurusan : Fakultas Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah

Riwayat Pendidikan:

1. SDN Ajung 03 Jember (2008-2014)
2. SMPN 01 Ajung Jember (2014-2017)
3. MAN 1 Jember (2017-2020)
4. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2020.2025)