



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk. KCP
PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

OLEH :

**RINI ERISKA SIREGAR
NIM. 10 220 0071**

JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2014**



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk KCP
PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh :

RINI ERISKA SIREGAR
NIM. 10 220 0071



JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2014



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk KCP
PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh :

RINI ERISKA SIREGAR
NIM. 10 220 0071

PEMBIMBING I

Aswadi Lubis, S.E, M.Si
NIP. 19630107 199903 1 002

PEMBIMBING II

Budi Gautama Siregar S.Pd, MM
NIP. 19790720 201101 1 005

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2014

Hal : Skripsi
a.n_ **RINI ERISKA SIREGAR**

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 27 Agustus 2014
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di_
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **RINI ERISKA SIREGAR** yang berjudul : **"PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP PANYABUNGAN"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

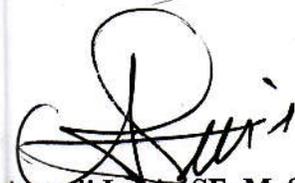
Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Aswadi Lubis, SE, M. Si
NIP. 19630107 199903 1 002



Budi Gautama Siregar, S.Pd, MM
NIP. 19790720 201101 1 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RINI ERISKA SIREGAR
NIM : 10 220 0071
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/PS-2
Judul skripsi : **PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP PANYABUNGAN.**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 27 Agustus 2014

Saya yang menyatakan,



RINI ERISKA SIREGAR

NIM. 10 220 0071

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

NAMA : RINI ERISKA SIREGAR
NIM : 10 220 0071
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk KCP PANYABUNGAN.**

Ketua,


Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris,


Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota,


Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001


Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP.19750103 200212 1 001


Nofinawati, MA
NIP.19821106 201101 2 003

Pelaksanaan Ujian Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 30 Agustus 2014
Pukul : 15.30 s/d 17.30
Hasil/Nilai : 74,5 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,54
Predikat : CUMLAUD



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA Tbk, KCP
PANYABUNGAN**

**NAMA : RINI ERISKA SIREGAR
NIM : 10 220 0071**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam Ilmu Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 17 Oktober 2014

Dekan



Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP:19731128 200112 1 001

ABSTRAKSI

Nama : Rini Eriska Siregar
NIM : 10 220 0071
Judul : Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Sesuai dengan judul “Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan”, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada karyawannya, karena pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang diberikan pada nasabah juga akan semakin baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Selanjutnya, analisis datanya dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik sebagai alat hitung antara lain: analisis regresi sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji signifikansi, dan uji normalitas.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.599 atau 59.9%, artinya bahwa variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi sebesar 59,9% sedangkan sisanya (40,1%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4.056. artinya $t_{hitung} (4.056) > t_{tabel} (1.771)$ dan $P_{value} (0.02) < \alpha (0.05)$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 1.109 yang berarti bahwa jika motivasi yang diberikan sebanyak 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 1.109.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan”** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Jurusan Perbankan Syari’ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Selama perkuliahan sampai dengan tersusunnya skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat dukungan moral, material, dan spiritual yang tidak ternilai harganya. Melalui tulisan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan saleh Dalimunthe, M.A, Bapak Aswadi Lubis, SE, M.Si dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag .
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada IAIN Padangsidempuan dan Bapak Darwis Harahap, M.Si, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
3. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syari’ah dan civitas akedemik.
4. Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Budi Gautama Siregar S.Pd MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Pimpinan dan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat tercinta dan terdekat (Siska Angriani Hsb, S.E.I, Mellina Efendi Nst, S.E.I, Siti Aisyah Srg, S.E.I, Olga Chintiya Octavia, S.E.I, Syarif Balyan Hsb, S.E.I, Novita Hafsyah Nst, Eliza Yusrina Tambunan, Wahyuni Hrp, Fitri Yanti Lubis, Saukani Harahap, dan Ian Alfian) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan bagi peneliti.
7. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Bulung Hasiolan Siregar, ibunda Nurilam Siagian, Kakanda Masroni Siregar, S.Pd dan Eva Solina Siregar, Kakanda Andi Prima Siregar dan Ismail Shaleh Siregar, S.Pd dan adik saya satu-satunya Erick Kurniawan Siregar) yang paling berjasa dan paling disayang dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Do'a dan usahanya yang tidak mengenal lelah memberikan dukungan dan harapan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih ditemukan kekurangan, karena itu penulis berlapang dada menerima saran dan kritik membangun dari semua pihak guna penyempurnaannya. Semoga Allah swt senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin !!!

Padangsidimpuan, 27 Agustus 2014

Penulis,



RINI ERISKA SIREGAR

NIM. 10. 220. 0071

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....
Halaman Persetujuan
Halaman Pengesahan.....
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri
Berita Acara Ujian Munaqasah
Halaman Pengesahan Rektor IAIN.....
Abstraksi	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel.....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Defenisi Operasional Variabel.....	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
A. KerangkaTeori	10
1. Hakikat Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
c. Tujuan Pemberian Motivasi	17
d. Teori-teori Motivasi.....	18
2. Hakikat Kinerja	28

a. Pengertian Kinerja.....	28
b. Dimensi Kinerja.....	32
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dimensi Kinerja.....	33
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
B. Metode Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Instrumen Pengumpulan Data	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
F. Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum.....	48
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
C. Hasil Analisis Data	57
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	57
2. Uji Hipotesis (uji t).....	58
3. Uji Normalitas	60
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	61
E. Keterbatasan Penelitian	63
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel2.1	: PenelitianTerdahulu	36
Tabel3.1	: PopulasiPenelitian	42
Tabel3.2	: SampelPenelitian	43
Tabel3.3	: Kisi-kisiAngketTentangMotivasi (X).....	44
Tabel3.4	: Kisi-kisiAngketTentangKinerja (Y).....	45
Tabel4.1	: HasilUjiValiditasPadaFaktorMotivasi (X).....	54
Tabel4.2	: HasilUjiValiditasPadaFaktorKinerja (Y).....	55
Tabel4.3	: HasilUjiRealibilitasPadaFaktorMotivasi (X)	56
Tabel4.4	: HasilUjiRealibilitasPadaFaktorKinerja (Y).....	56
Tabel4.5	: KoefisienDeterminasi.....	57
Tabel 4.6	: Koefisien.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : UjiNormalitas..... 61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: DaftarAngket
- Lampiran 2: Jawaban RespondenVariabel X dan Y.
- Lampiran 3: Nilai-nilai r Tabel
- Lampiran 4: Nilai-nilai Dalam Distribusi t^2
- Lampiran 5: Surat Izin Penelitian dari Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
- Lampiran6 : Surat Balasan dari PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah”.¹ Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Karena karyawan yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam melakukan pekerjaan. Ada tiga kelompok karyawan, yaitu terbaik, rata-rata, dan rendah.² Karyawan terbaik mampu memberikan solusi pada perusahaan tanpa disuruh, karyawan rata-rata mampu bekerja rutin dengan baik, dan karyawan rendah adalah biang gosip dan menjelekkan perusahaan.³

Karyawan bertanggung jawab penuh bagi pengembangan dan kesuksesan kariernya. Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ia harus mampu memahami dimana letak permasalahan sebenarnya. Sebagian orang bisa jadi menyukai pekerjaan mereka, dan perusahaan tempat mereka bekerja, tapi tidak dengan struktur pekerjaan mereka.⁴ Maka untuk menghilangkan rasa bosan dan jenuh yang dirasakan oleh karyawan, karyawan butuh motivasi dan pimpinan agar tetap menikmati pekerjaannya dan tetap menghasilkan kinerja yang baik.

¹ Dessy Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Amelia, 2005), hlm. 162.

² Yusuf Suhardi, *Kewirausahaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 121.

³ *Ibid.*

⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Indeks, 2009), hlm. 8.

Agar karyawan lebih giat melakukan pekerjaan maka mereka perlu diberi motivasi dengan berbagai cara. Meskipun motivasi berkaitan dengan menginspirasi orang untuk bekerja, tetapi sebenarnya ada dua tipe motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif bermakna positif yakni mendorong seseorang untuk berbuat sebaik mungkin dan untuk memperbaiki kinerja mereka. Untuk itu, mereka disediakan sumber-sumber yang memadai dan mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Motivasi positif berusaha memberikan iklim yang lebih cerah, bersemangat, dan optimis dalam organisasi. Sedangkan motivasi negatif bertujuan mengendalikan upaya-upaya negatif dalam lingkup pekerjaan dan bertujuan untuk menimbulkan rasa takut pada karyawan bila tidak memberikan kinerja yang baik. Motivasi negatif dapat berupa finansial, misalnya gaji dikurang bila kinerjanya di bawah standar. Motivasi negatif non-finansial, misalnya pemberian peringatan, pengurangan fasilitas, dan pengawasan yang lebih besar dalam pekerjaannya.

Pada umumnya, tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Disinilah letaknya peran penting dari motivasi. Motivasi merupakan kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif merupakan kebutuhan, keinginan, dorongan, atau implus. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang. Motif yang kuat ini seringkali berkurang apabila telah mencapai kepuasan ataupun karena menemui kegagalan.⁵

⁵ Bukhari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 89.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Bernardine R. Wirjana menyatakan “Motivasi adalah salah satu faktor penting yang menentukan efisiensi organisasi”.⁶ Semua fasilitas organisasi akan terbuang sia-sia bila orang-orang tidak termotivasi untuk menggunakan fasilitas tersebut secara efektif. Tiap supervisor dalam organisasi harus memotivasi karyawan atau anggota untuk perilaku yang tepat. Kinerja manusia dalam suatu organisasi tergantung kemampuan dan motivasi mereka. Motivasi merupakan alat ampuh di tangan manajemen dalam memberi inspirasi para karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal

⁶Bernardine R. Wirjana, MSW, *Mencapai Manajemen Berkualitas* (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 85.

secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Veinthal Rivai “kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja”.⁷ Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi kinerja.⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Emilia Rosyana Putri pada tahun 2001 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Budhi Cahyono pada tahun 2005 mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Karyawan hanya butuh motivasi dari pimpinan agar tidak jenuh dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan berusaha mencapai prestasi kerja seperti yang diharapkan perusahaan jika pimpinan memberikan motivasi kepada mereka. Maka

⁷Veinthal Rivai M.B.A, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 426.

⁸Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008), hlm. 124.

untuk itu perlu adanya kerja sama antara karyawan dengan pimpinan agar tercapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan adalah bank umum syariah yang pertama kali berdiri di kota Panyabungan. KCP Panyabungan berdiri pada tanggal 8 Oktober 2003. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Pembantu Panyabungan akan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik.

Berdasarkan hal-hal diatas, penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul sebagai berikut :**“Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Panyabungan.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan masih rendah.
2. Kurangnya kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengkaji tentang pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP panyabungan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul skripsi ini maka disini dibuat definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron berpendapat bahwa “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.⁹Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan.Motivasi juga berekspansi dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 378

menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Adapun Gomes Al menyatakan bahwa “kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa menyejahterakan keberhasilan keuangan”.¹⁰ Akan tetapi kinerja tidak hanya dikaitkan dengan keberhasilan keuangan saja, melainkan kinerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran.

E. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?
2. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Panyabungan.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

¹⁰ David Rees & Richard McBain, *People Manajement Teori & Strategi: Tantangan & Peluang* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1) Bagi Bank

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi untuk pengembangan penelitian yang lain.

2) Bagi Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga menjadi sarjana yang aktif dalam meneliti.
- c. Untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) di IAIN Padangsidimpuan.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

Pada bagian pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bagian selanjutnya adalah landasan teori yang didalamnya berisi hakikat motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, cara pemberian motivasi

oleh pimpinan, tujuan pemberian motivasi, teori-teori motivasi, pengertian kinerja, dimensi kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi dimensi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

Kemudian bagian berikutnya adalah metodologi penelitian yang didalamnya berisi lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen dan analisis data.

Selanjutnya adalah hasil penelitian yang didalamnya berisikan gambaran umum lokasi penelitian, dan penyajian hasil analisis data.

Pada bagian terakhir adalah Penutup yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Hakikat Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak.¹ Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap karyawan dengan alasan:

- 1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

¹Malayu S.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.216.

4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.²

Pada hakikatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena adanya perbedaan kepentingan maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.³

Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara karyawan dan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha ke arah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi dapat didefinisikan sebagai “membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat”.⁴ Motivasi berbeda-beda diantara orang-orang, tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Untuk itu perlu kita ketahui bahwa pimpinan dapat membeli waktu karyawan dan kemampuan fisik karyawan tetapi tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa, dan akal budinya, karena itu pimpinan harus memperoleh hal-hal tersebut. Jadi, penting diperhatikan pimpinan bahwa teori-

²*Ibid.*, hlm.216.

³Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.138.

⁴George R. Terry & Leslie W.Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 168.

teori motivasi harus digunakan secara bijaksana agar karyawan tetap menikmati pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.⁵

Uang juga bukan satu-satunya alat motivator. Kenyataannya, kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu uang digunakan manajemen sebagai penyelesaian masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih sekedar uang. Kebanyakan peneliti sependapat bahwa uang bukan lagi motivator utama bagi kebanyakan orang. Yang lebih penting saat ini adalah kepuasan kerja.⁶

Dalam memotivasi pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan dan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Manajer dalam memotivasi ini harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Peterson dan Plowman keinginan-keinginan itu adalah:

- 1) *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup. Keinginan ini merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu. Keinginan ini merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan atau kekuasaan. Keinginan ini merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, dan mendorong orang mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan. Keinginan ini merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.⁷

⁵T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPEF, 2003), hlm. 269.

⁶Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself: Management Skills dalam 24 jam* (Jakarta: Prenada, 2007), hlm. 202-203.

⁷Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 142.

Di dalam pendekatan untuk memenuhi kebutuhan, terdapat suatu usaha untuk memberikan perhatian terhadap kebutuhan manusiawi dan memberi kepuasan melalui kondisi kerja.⁸ Dengan demikian jelas bagi kita bahwa setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan (*needs*) dan keinginan-keinginan (*wants*) yang dipuaskan dengan bekerja itu, adalah:

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, yang menyangkut kepuasan kebutuhan fisik (biologis), seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lainnya di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- 2) Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain. Terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan, jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.
- 3) Kebutuhan egoistik yang berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya dengan baik.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di sekitar pekerjaan, di luar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Psikolog Abraham Maslow berargumen bahwa “orang memiliki lima tingkat kebutuhan yang makin lama makin tinggi yang dinamakan psikologis, keamanan, sosial, kepercayaan diri, dan aktualisasi diri”.⁹ Hampir semua penulis memandang hierarki Maslow sebagai dasar pijakan.

⁸George R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm 131.

⁹*Ibid.*, hlm. 132.

Pada dasarnya, mereka mengasumsikan bahwa untuk keperluan motivasi perilaku kebutuhan level yang lebih rendah harus lebih dulu dipenuhi.¹⁰ Sebagai contoh, teori tersebut menyatakan bahwa seseorang berada dalam kondisi lapar dan kedinginan tidak akan tertarik pada tawaran yang lebih menarik dan pekerjaan yang berkualitas, akan tetapi orang tersebut hanya ingin makan. Konsekuensi langsung: jika anda ingin memotivasi seseorang dengan pemberian penghargaan dan pekerjaan yang menantang, pastikan kebutuhan orang tersebut untuk tingkatan yang lebih rendah terpenuhi.

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi banyak faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor intrinstik dan faktor ekstrinsik. Adapun faktor intrinstik yaitu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk bekerja guna mencapai suatu manfaat yang diinginkan diri sendiri maupun orang lain. Menurut Amini “motivasi intrinstik adalah dorongan yang merupakan keinginan murni dari individu untuk melakukan sesuatu”.¹¹

¹⁰Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Indeks, 2009), hlm. 98.

¹¹Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung : Cipta Pustaka Media, 2004), hlm. 63.

Sementara motivasi ekstrinsik yaitu dorongan yang datang dari luar dirinya berbentuk sesuatu yang mengharuskan seseorang bekerja agar kebutuhan dapat dipenuhi. Sesuatu yang dapat mendorong itu biasanya berbentuk material (Hadiah).

c. Cara Pemberian Motivasi Oleh Pimpinan

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan yaitu:

1) Menilai Sikap

Adalah penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya.¹² Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Pimpinan perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Pimpinan harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya. Disamping itu, pimpinan perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2) Menjadi Pimpinan yang baik

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 381.

Pimpinan sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan. Seorang pimpinan yang baik mempunyai karakteristik yaitu mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman kerja, dan menghindari politik kantor.

3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara pimpinan dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan pimpinan maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman dan telepon.

Sistem manajemen terbuka memfasilitasi pertukaran informasi dan pandangan diantara anggota tim, memungkinkan pimpinan dan bawahan bekerja bersama secara efektif. Bawahan perlu dijaga agar selalu mendapat informasi, karena tanpa informasi dirasakan sebagai ketidakpastian yang pada gilirannya membuat demotivasi.¹³

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

5) Memenangkan kerja sama

¹³*Ibid.*, hlm. 383.

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama yang harus diberikan pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.¹⁴ Penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat pekerjaan.

Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama.¹⁵ Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, member penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif.¹⁶ Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharap orang, semakin banyak mereka member selama kita mendukungnya.

Untuk itu orang perlu diberi kesempatan menggunakan inisiatifnya sendiri. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapainya dengan menetapkan target tinggi tetapi realistis.

d. Tujuan Pemberian Motivasi

¹⁴*Ibid.*, hlm. 384.

¹⁵*Ibid.*

¹⁶*Ibid.*

Menurut Melayu S.P tujuan pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁷

Tujuan motivasi adalah menyangkut seorang manajer yang bekerja melalui orang lain. Ia tidak mungkin melakukan semua pekerjaan itu sendiri saja, melainkan harus meminta bantuan orang lain untuk mengerjakannya. Seperti yang sudah dijelaskan dalam suroh Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

دُلِّلِ اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ وَاَتَّقُواْ وَالْعَدْوَانَ اِلَّا تَمْرَعَلَى تَعَاوَنُواْ وَاَلتَّقْوَى الْبِرَّ عَلَى وَتَعَاوَنُواْ
الْعِقَابِ شَدِيْدٍ

Artinya:

Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan janganlah tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.Dan bertakwalah kamu kepada Allah.Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Sudah menjadi tugas pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

¹⁷MalayuS.P, *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*,... hlm. 221.

Oleh sebab itu pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, dan setiap orang yang bekerja dengan orang lain.

e. Teori-teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Tidak ada satu teori yang dapat mencakup kompleksitas motivasi secara keseluruhan. Pimpinan perlu memahami berbagai macam teori lalu mengintegrasikannya untuk mendapatkan suatu pemahaman yang lebih lengkap tentang cara memotivasi karyawan.

1) Hierarki Kebutuhan Maslow

Stephen P. Robbins/ Marry Coulter menyatakan “teori motivasi yang paling dikenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow”.¹⁸ Maslow adalah “psikolog humanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan”.¹⁹ Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang tersebut berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat terpenuhi akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

Dasar teori kebutuhan Maslow:

¹⁸Stephen P. Robbins/Mary coulter, *Manajemen* (Jakarta: PT. Indeks, 2007), hlm, 130.

¹⁹*Ibid.*

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.²⁰

Inti teori Maslow ialah bahwa “kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki”.²¹ Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Fisiologis yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- b) Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d) Harga diri (*esteems*) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e) Perwujudan diri (*self-actualization*) yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensi.

²⁰Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran* (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 107.

²¹*Ibid.*

Ada beberapa poin pokok dari teori Maslow yang dapat membantu pimpinan memotivasi karyawan. Dengan teori ini pimpinan memiliki awal yang bagus untuk memahami berbagai kebutuhan yang menjadi pendorong perilaku karyawan.

Pertama, pimpinan harus menyadari bahwa setiap karyawan itu unik. Setiap individu termotivasi oleh seperangkat kebutuhan yang berlainan. Ada karyawan yang mungkin masih berusaha memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka. Sementara karyawan yang lebih senior mungkin termotivasi oleh penghargaan. Oleh karena itu, apa yang bisa digunakan untuk memotivasi seorang karyawan mungkin tidak akan efektif untuk memotivasi karyawan yang lain.

Kedua, kebutuhan karyawan terus-menerus berubah. Maslow mengidentifikasi komponen regresi frustrasi hierarki kebutuhan. Jika seseorang termotivasi oleh kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi dan tidak bisa memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang akan mundur kembali ke tingkat kebutuhan awal yang masih belum terpenuhi. Seseorang bias naik-turun sepanjang waktu tergantung situasi. Demikian pula perubahan pada karyawan.

Kunci utama bagi organisasi adalah memastikan bahwa individu dan tujuan organisasi selaras.²² Dengan demikian, upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhannya juga sekaligus bias memenuhi kebutuhan organisasi.

Karena teori Maslow sangat dikenal meluas, banyak orang beranggapan bahwa teorinya dapat diandalkan. Namun demikian, suatu tinjauan terakhir terhadap

²² Patricia Bulher, *Alpha Teach Yourself: Management Skills dalam 24 jam* (Jakarta: Prenada, 2007), hlm. 195

riset yang relevan menyimpulkan bahwa sedikit sekali kenyataan yang mendukung teorinya. Terdapat banyak bukti bahwa kebutuhan-kebutuhan fisiologis perlu dipertimbangkan terlebih dahulu dari jenis-jenis kebutuhan lainnya, tetapi tidak terdapat bukti yang baik bahwa kebutuhan-kebutuhan lain bergerak sesuai dengan urutan yang dibuat Maslow.

2) Teori ERG Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan manusia atau individu yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam melakukan sesuatu bersifat hierarkis atau memiliki tingkatan. Namun Alderfer memiliki dua perbedaan dibandingkan dengan Maslow.

Perbedaan pertama adalah bahwa Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence*, yaitu kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup (seperti kebutuhan fisik dan keamanan dari Maslow), kebutuhan *Relatedness*, yaitu kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama, dan kebutuhan *Growth*, yaitu kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif.²³ Dapat dikatakan teori kebutuhan ERG dari Alderfer ini merupakan versi lain dari tingkat kebutuhannya Abraham Maslow.

Perbedaan kedua adalah bahwa Alderfer cenderung berpandangan bahwa kebutuhan seseorang sekalipun bersifat hierarkis akan tetapi bersifat tidak tetap,

²³Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 242.

artinya jika kebutuhan seseorang telah mencapai suatu kebutuhan *relatidness* setelah sebelumnya kebutuhan *existence*-nya terpenuhi, maka ada kemungkinan bahwa seseorang tersebut akan membutuhkan kembali kebutuhan *existence*-nya.²⁴ Demikian pula sekiranya kebutuhan *Growth* telah tercapai, itu tidak berarti bahwa orang tersebut tidak akan membutuhkan kembali kebutuhan *relatidness* dan *growth*-nya. Ini yang dimaksud dengan sifat tidak tetapnya tingkatan kebutuhan dari teori ERG ini. Berbeda dengan tingkatan kebutuhan Maslow. Maslow cenderung berpandangan bahwa sekiranya kebutuhan di tingkatan yang di atas, katakanlah kebutuhan sosial muncul, maka kebutuhan yang secara hierarkis berada di bawahnya, yaitu kebutuhan fisik dan keamanan cenderung tidak ada lagi karena telah terpenuhi. Namun demikian, perkembangan mengenai kedua jenis teori ini terus menerus menjadi bahan kajian dalam berbagai penelitian ilmiah, sehingga sangat mungkin kedua jenis teori ini mengalami berbagai koreksi sekaligus juga penyempurnaan.

Menurut Sondang P. Siagian apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.²⁵

²⁴*Ibid.*, hlm. 243.

²⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 290.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

3) Teori X dan Teori Y

Malayu S.P Mengatakan “Douglas McGregor adalah seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu variates proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi.”²⁶Mc.Gregor seorang guru besar manajemen pada lembaga teknik *Massachusetts (Massachuse tts Institute of Technologi)*. Mc.Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan).Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan teori Y (teori demokratik).

Menurut Teori X yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins & Timothy Judge, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaanya, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.

²⁶Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Hlm. 160.

- d) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.²⁷

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung kepada motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y:

- a) Karyawan beranggapan bahwa kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang di edarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.²⁸

Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu. Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri yakin bahwa asumsi-asumsi Teori Y lebih valid dari pada teori X. Oleh karena itu dia mengemukakan berbagai ide seperti pembuatan keputusan partisipatif, pekerjaan yang menantang, serta

²⁷Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*(Jakarta: Salemba empat, 2007), hlm.226.

²⁸*Ibid.*

hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi seorang karyawan.

Apabila para manajer menerapkan teori Y, orang-orang dalam organisasi akan didorong untuk berkembang dan orang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan imajinasi mereka guna membantu mewujudkan tujuan organisasi.

4) Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor (*two-factor theory*) juga disebut teori motivasi higine (*motivation-hygiene theory*) dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa “hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan”.²⁹ Herzberg menyelidiki sebuah pertanyaan “ Apa yang diinginkan individu dari pekerjaan-pekerjaan mereka?”, ia meminta individu untuk mendeskripsikan secara mendetail situasi-situasi dimana mereka merasa luar biasa baik atau buruk dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Respons-respons ini kemudian ditabulasi dan dikategorikan.

Dari respons-respons yang dikategorikan, Herzberg menyimpulkan bahwa “jawaban-jawaban yang diberi oleh individu ketika mereka merasa baik dengan pekerjaan-pekerjaan mereka berbeda secara signifikan dari jawaban-jawaban yang diberikan ketika mereka merasa buruk.”³⁰ Faktor-faktor intrinstik, seperti kemajuan,

²⁹*Ibid.*, hlm. 227.

³⁰*Ibid.*

pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian tampaknya berhubungan dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa baik dengan pekerjaannya cenderung menghubungkan faktor-faktor ini dengan diri mereka sendiri. Namun, responden-responden yang tidak puas cenderung menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik seperti pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan kondisi-kondisi kerja.

Menurut Herzberg, “faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja”.³¹ Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu memotivasi. Mereka akan membuat angkatan kerja merasa nyaman, bukan memotivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkungi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan, kondisi fisik pekerjaan, hubungan dengan individu lain, dan keamanan pekerjaan digolongkan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene.

Ketika faktor-faktor tersebut memadai, orang-orang tidak akan merasa tidak puas, namun bukan berarti mereka merasa puas. Jika kita ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, Herzberg menyatakan penekanan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya seperti peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab, dan

³¹*Ibid.*

pencapaian.³² Ini merupakan karakteristik-karakteristik yang dianggap berguna secara intrinstik oleh individu.

Teori dua faktor tidak begitu didukung dalam literatur dan menuai banyak kritikan. Kritik-kritik terhadap teori tersebut meliputi:

- a) Prosedur yang digunakan oleh Herzberg dibatasi oleh metodologinya, ketika segalanya berjalan dengan baik, individu-individu cenderung memuji diri mereka sendiri. Sebaliknya, mereka menyalahkan kegagalan pada lingkungan ekstrinsik.
- b) Keandalan metodologi Herzberg diragukan. Para penilai harus membuat berbagai interpretasi, sehingga mereka dapat menggabungkan penemuan dengan menginterpretasikan respons seseorang dalam perilaku tertentu ketika mencoba respons yang sama dengan cara yang berbeda.
- c) Tidak ada ukuran kepuasan yang digunakan secara keseluruhan. Seseorang mungkin tidak menyukai bagian dari suatu pekerjaan namun masih menganggap pekerjaan tersebut bisa diterima secara menyeluruh.
- d) Teori tersebut tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya. Teori dua faktor mengabaikan variabel-variabel situasional.
- e) Herzberg mengasumsikan hubungan antara kepuasan dan produktivitas, tetapi metodologi penelitian yang digunakannya hanya melihat produktivitas. Untuk membuat penelitian ini relevan, seseorang harus mengasumsikan suatu hubungan yang kuat antara kepuasan dan produktivitas.³³

³²*Ibid.*, hlm. 228.

³³*Ibid.*, hlm. 229.

Meskipun menuai banyak kritikan, teori Herzberg terkenal dan hanya ada sedikit manajer yang tidak mengetahui rekomendasi-rekomendasinya. Penting untuk menyadari bahwa meskipun kita mungkin menyukai sebuah teori secara intuitif, tidak berarti kita harus menerimanya. Banyak manajer merasa bahwa teori-teori kebutuhan sangat menarik secara intuitif, tetapi ingat pada suatu saat dunia terlihat datar secara intuitif. Terkadang ilmu pengetahuan mendukung intuisi, dan terkadang tidak. Dalam hal teori dua faktor seperti hierarki kebutuhan ilmu pengetahuan tidak memberi dukungan.

2. Hakikat Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Gomez-Mejia Al menyatakan bahwa “kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa menyejahterakan keberhasilan keuangan”.³⁴ Pakar lain tidak sependapat bila kinerja hanya dikaitkan dengan keberhasilan keuangan. Diantara mereka, Mayer dan Zucker

³⁴David Rees & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi: Tantangan & Peluang* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

menyatakan bahwa “kinerja perusahaan adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran”.³⁵

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karna apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Menurut Andersen, “paradigma produktivitas yang baru adalah

³⁵*Ibid.*

paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (*intangible*)”.³⁶

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

- 1) Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- 2) Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- 3) Kinerja individu/pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.³⁷

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian yaitu:

- 1) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

³⁶Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 7.

³⁷*Ibid.*

2) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.³⁸

Banyak pakar dalam manajemen organisasi mengemukakan defenisi tentang kinerja organisasi. Sluyter mengemukakan:

Kinerja organisasi ialah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif.³⁹

Pada dasarnya, peningkatan kinerja didorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta membuat komitmen untuk secara serius menjalankan proses tersebut.

Dalam manajemen kinerja, organisasi harus mengingat bahwa ia adalah agen perubahan manusia.⁴⁰ Dengan demikian, organisasi harus mampu memanajementi kinerjanya dalam menciptakan visi, standar, menciptakan nilai-nilai dan komitmen, dan dalam menciptakan kompetensi dan kemampuan manusia. Oleh sebab itu, organisasi harus menentukan tujuan-tujuan yang ingin dicapainya, karena bila tidak

³⁸*Ibid.*, hlm. 9.

³⁹Bearnardin R. Wirjana, *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program* (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 109-113.

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 113.

mampu kinerjanya akan menurun. Dengan kata lain, kinerja dalam organisasi harus dimanajementi secara benar.

Meskipun setiap fungsi SDM berkontribusi terhadap manajemen kinerja, pelatihan dan penilaian kinerja memainkan peran signifikan dalam proses tersebut. Dengan manajemen kinerja, usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁴¹ Jika keterampilan-keterampilan karyawan perlu ditingkatkan, maka pelatihan diperlukan. Dengan sistem manajemen kinerja, pelatihan memiliki keterkaitan langsung dalam mencapai efektivitas organisasi. Di samping itu, bayaran dan kinerja terkait secara langsung untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Para karyawan yang terbaik dalam menyelesaikan bagian mereka dari tujuan-tujuan organisasi akan diberi imbalan.

b. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena sangat bermanfaat baik bagi banyak pihak.

John Miner mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

⁴¹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm.256.

- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.⁴²

Dari empat dimensi kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin), dan kerja sama. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang di ukur dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi (bergerak di bidang produksi/ barang), ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis, ataupun lembaga publik (birokrasi pemerintah) juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

Tujuan ukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.⁴³

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dimensi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target

⁴²*Ibid.*

⁴³Wibowo, *Manajemen Kinerja*...., hlm. 232.

yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengolah data setelah kejadian.

Terdapat tujuh dimensi kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif.⁴⁴ Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi dimensi utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

⁴⁴*Ibid*, hlm. 102.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standard dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.⁴⁵ Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang

⁴⁵*Ibid*, hlm. 103.

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.⁴⁶ Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan untuk melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

⁴⁶*Ibid*, hlm. 104.

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Emilia Rosyana Putri tahun 2001.	Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.	Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan program SPSS.	Hasil dari penelitiannya adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Suharto dan Budi Cahyono tahun 2005	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya	Jumlah populasi sebanyak 149 orang dan sampel yang diambil 108 orang	Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah.	dengan <i>metode purposive sampling</i> . Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda .	kinerja pegawai.
3.	Bambang Guritno dan Wardian 2005	Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Dinas Pendapatan Asli Daerah).	Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, dengan teknik samplingnya yaitu <i>simple random sampling</i> . Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda .	Hasil penelitiannya adalah variabel perilaku kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.	H. Teman Koesmonotahun 2005	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.	Data Analysis dengan menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) program AMOS disertai dengan uji kesesuaian model (<i>Goodness of Fit</i>) pada persamaan struktural .	Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 0.003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.
5.	Joko Purnomo	kepemimpinan, motivasi kerja,	Dimana variabel	Dalam penelitian ini, faktor – faktor

	tahun 2008	dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.	motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.	tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.
6.	Shadare Oluseyi. A dan Hammed T. Ayo	Berjudul <i>Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees</i>	Sampel dalam penelitian ini adalah 300 responden dari populasi staff organisasi tersebut. Dalam	Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan dan manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan

		<i>Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria.</i>	penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode multiple regresi statistik dan matriks korelasi.	variabel efektivitas kepemimpinan adalah variabel yang paling kuat berpengaruh pada kinerja karyawan.
--	--	---	--	---

Sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Panyabungan”. Jumlah populasi sebanyak 15 orang yaitu seluruh karyawan. Karena populasinya sedikit, maka peneliti tidak mengambil sampel. Data analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS Versi 17.

C. Kerangka berpikir

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama setiap hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurang atau hilangnya motivasi karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sangat disayangkan apabila suatu perusahaan tidak dapat mengelola karyawannya yang dimilikinya dengan baik. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan sebagai perusahaan yang diteliti harus jeli melihat hal-hal yang bisa membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apakah motivasi berpengaruh dan bagaimana pengaruh motivasi tersebut terhadap kinerja karyawan.



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis disini memberikan suatu jawaban sementara atau hipotesis, sebagai berikut: diduga bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan yang berlokasi di Jl. Willem Iskandar No 173 Panyabungan. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2014 sampai dengan selesai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.¹

C. Populasi dan Sampel

¹Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm.5.

1. Populasi

Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.² Maka dengan demikian keseluruhan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan yang berjumlah 15 orang.

Tabel 3.1

Populasi Penelitian

NO	JumlahKaryawanKeseluruhan	JenisKelamin		Keterangan
		Laki-laki	Perempuan	
	15 Orang	9 Orang	–	Aktif
		–	6 Orang	Aktif

Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan

2. Sampel

Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.³ Karena populasinya sedikit, maka peneliti tidak mengambil sampel. Artinya penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sebagaimana disebutkan Suharsimi Arikunto bahwa “ Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.”⁴

²SuharsimiArikunto, *ProsedurPenelitian: SuatuPendekatanPraktek*(Jakarta: RinekaCipta, 2006), hlm.102

³Sugiyono.*MetodePenelitianBisnis: PendekatanKuantitatif, Kualitatifdan R & B*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 115.

⁴SuharsimiArikunto, *Op.Cit.*, hlm. 104

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

NO	NamaKaryawan	JenisKelamin	Jabatan	NIK
1.	AsellyMunawaroh	P	Teller	20140608
2.	RinaWahyuni	P	Customer Service	20140456
	Lukman Hakim	L	Office Boy	92311013
4.	Abdullah Sabri	L	Driver	92311204
5.	Faisal Fahri	L	Security	92311017
6.	M. Hanapi	L	Back Office	20121253
7.	AzizurRahman	L	Back Office	20110054
8.	Henri Saputra	L	Relation Manager	20120274
9.	FuadIndraSetiawan	L	Relation Manager Funding	20131503
10.	M. Yusuf	L	Relation Manager Funding	20090041
11.	Hamidah	P	Relation Manager Funding	20060028
12.	Fatimah Suhro	P		20090299
13.	Seri Wahyuni	P	Funding	201215407
14.	NurAsiah Batubara	P	Relation	201215431

			Manager Funding	
15.	SopianDani	L	Security	92311003

Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan

D. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, yaitu mengajukan pertanyaan tertulis dengan menyediakan alternatif jawaban kepada responden penelitian yang berkenaan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.

Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

- 1) Untuk option SS (Sangat Setuju) diberikan skor 5
- 2) Untuk option S (Setuju) diberikan skor 4
- 3) Untuk option KS (KurangSetuju) diberikan skor 3
- 4) Untuk option TS (Tidak Setuju) skor 2
- 5) Untuk option STS (SangatTidakSetuju) skor 1

Tabel 3.3

Kisi-kisi Angket Tentang Motivasi (X)

N	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
1	Motivasi (X)	a. Motivasi Intrinstik	1) Cara memotivasi diri sendiri	1, 2, 3, 4
		b. Motivasi ek	1) Motivasi Keluarga dan	5, 6, 7,8

		strinsik	teman	
			2) Motivasi berupa hadiah	9, 10, 11, 12
			3) Cara pimpinan memotivasi karyawan	13, 14, 15
Jumlah				15

Tabel 3.4

Kisi-kisi angket tentang Kinerja (Y)

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	NomorSoal
1.	Kinerja karyawan	b. Kualitas	1) Berapa besar kesalahan dan kecermatan	1, 2, 3, 4
		c. Ketepatan waktu	1) Kehadiran 2) Waktukerjaefektif	5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12
		d. Kerja sama	1) Kekompakan dalam bekerja	13, 14, 15
Jumlah				15

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen

1. Uji Validitas

Menurut Juliansyah Noor validitas atau kesahihan adalah “suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.”⁵Validitas ini menyangkut akurasi instrumen.Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukannya.

Kualitas data yang diperoleh dari penelitian ini adalah bergantung kepada kualitas instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Kualitas instrumen data harus dinilai dengan uji validitas dan reliabilitas. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrumen tes. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* dengan aplikasi SPSS versi 17.

2. Uji Reliabilitas

Juliansyah Noor mengatakan “Reliabilitas/keterandalan adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.”⁶ Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

⁵JuliansyahNoor,*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, &Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana 2011), hlm. 132.

⁶*Ibid.*,hlm. 132.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing - masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.⁷

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus regresi sederhana. Regresi atau peramalan adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Jadi regresi mengemukakan tentang keingintahuan apa yang terjadi di masa depan untuk memberikan kontribusi menentukan keputusan yang terbaik. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi bagaimana perubahan bila nilai variabel independen dinaikkan nilainya.⁸

Persamaan regresi dirumuskan: $\hat{Y} = a + bX$

Dimana:

\hat{Y} = (baca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan

x = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel SPSS versi 17.

⁷*Ibid.*, hlm. 165.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 215.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Singkat PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan

Ide kongkrit Pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari lokakarya “Bunga Bank dan Perbankan” yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) ke IV MUI di Hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai Ketua Umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut.¹ Setelah itu, MUI membentuk suatu Kelompok Kerja (POKJA) untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk Tim Kecil “Penyiapan Buku Panduan Bank Tanpa Bunga”, yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir. M. Amin Azis.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui Management Development Program (MDP) di Lembaga Pendidikan Perbankan Indonesia (LPPI), Jakarta yang

¹<http://jubaidi-rastafara.blogspot.com/2013/03/sejarah-bank-muamalat-indonesia.html>.

dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 oleh Menteri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja, MPA. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan Akte Pendirian PT. Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Menteri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp 48 miliar.

Selanjutnya, pada acara silaturahmi pendirian Bank Syari'ah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menenm modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 Syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992. Pada hari Jum'at, 27 Syawal 1412 H, bertepatan dengan tanggal 1 Mei 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai beroperasinya Bank Muamalat dalam upacara "Soft Opening" yang diadakan di

Kantor Pusat Bank Muamalat di Gedung Arthalo, Jl. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syari'ah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor Perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Pada tahun 1998, Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap Pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syari'ah secara murni.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan merupakan bank umum syariah yang pertama kali berdiri di kota Panyabungan. KCP Panyabungan

didirikan pada tanggal 8 Oktober 2003, yang pada awalnya masih Kantor Kas. Dan kemudian pada tanggal 8 Desember 2010 berubah menjadi KCP Panyabungan.²

Sejalan dengan visi dan misi Bank Muamalat Indonesia untuk menjadi role mode dunia perbankan syari'ah dan menguasai perbankan syari'ah baik di pasar rasional maupun spritual, maka kehadiran Bank Muamalat Indonesia di Panyabungan tentu sangat diharapkan memberikan kontribusi yang real khususnya bagi masyarakat panyabungan dan Kab. MADINA umumnya.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan berlokasi di Jl. Willem Iskandar No 173 Panyabungan. Yaitu tepat di desa sipolu-polu antara pasar lama dengan pasar baru. Tempat ini dipilih karena mudah dijangkau oleh masyarakat dan bisa dilewati oleh kendaraan umum.

Dalam melaksanakan kerjasama, BMI KCP Panyabungan sistem manajemen yang dipakai adalah manajemen *top down* yaitu kebijakan atasan pada bawahan dalam artian pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Di samping manajemen tersebut, BMI Cabang Padangsidempuan juga menerapkan sistem *down top* dimana pimpinan dalam mengambil setiap keputusan yang akan dijalankan, dengan mengikut sertakan bawahannya dalam bentuk ide maupun pendapat demi kelancaran usaha bank.

Dalam operasionalnya BMI KCP Panyabungan juga menerapkan sistem manajemen syari'ah, sistem ini terlihat dengan adanya budaya perusahaan (*corporate*

²Nurasiah Batubara, *Hasil wawancara dengan Personalia PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCP Panyabungan*, (Panyabungan: 4 Desember 2013, jam 16:00)

culture) untuk mewujudkan Sumber Daya Insani (SDI) yang memiliki *akhlakul karimah* yang terangkum dalam lima pilar yang di singkat dengan SIFAT, yaitu *Siddiq* (integritas yang tinggi), *Istiqomah* (konsisten), *Fathanah* (professional), *Amanah* (tanggung jawab), dan *Tabligh* (kepemimpinan)

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

a. Visi

Menjadi Bank Syari'ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

b. Misi

Untuk Menjadi role model Lembaga Keuangan Syari'ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.

3. Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdiri Bank Muamalat Indonesia yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi, dan dengan demikian akan melestarikan pembangunan nasional, antara lain melalui:

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan usaha

- 2) Meningkatkan kesempatan kerja
 - 3) Meningkatkan penghasilan masyarakat banyak
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
 - c. Mengembangkan lembaga bank dan system Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga Perbankan ke daerah-daerah terpencil.
 - d. Mendidik dan membimbing masyarakat untuk berpikir secara ekonomi, berperilaku bisnis dan meningkatkan kualitas hidup mereka.³

B. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 15 orang karyawan untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (ketepatan).

1. Uji Validitas

Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan, dapat disimpulkan bahwa dari 15 pertanyaan untuk variabel motivasi (X) ada 14 item pertanyaan yaitu nomor 1, 2,

³*Ibid.*

3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, dan 15. Sedangkan pertanyaan untuk variabel kinerja (Y) yang valid ada 15 item pertanyaan yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, dan 15 dan layak dilakukan untuk penelitian ini.

Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Correlated Item- Total Correlation* pada output *SPSS Versi 17.0* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Hasil uji validitas pada faktor *Motivasi (X)*

Nomor item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Interpretasi
1	0.655	Valid
2	0.766	Valid
3	0.707	Valid
4	0.707	Valid
5	0.655	Valid
6	0.766	Valid
7	0.707	Valid
8	0.440	Tidak Valid

9	0.766	Valid
10	0.854	Valid
11	0.839	Valid
12	0.655	Valid
13	0.904	Valid
14	0.748	Valid
15	0.561	Valid

Sumber: Hasil Output Spss versi 17.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 5% t. Jika nilai $r_{xy} >$ nilai toleran maka item yang diuji valid.

Tabel 4.2

Hasil uji validitas pada faktor Kinerja (Y)

Nomor Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Intrpretasi
1	0,716	Valid
2	0,686	Valid
3	0,657	Valid
4	0,778	Valid
5	0,704	Valid
6	0,764	Valid

7	0,684	Valid
8	0,581	Valid
9	0,841	Valid
10	0,821	Valid
11	0,804	Valid
12	0,775	Valid
13	0,473	Tidak Valid
14	0,602	Valid
15	0,606	Valid

Sumber: Hasil Output Spss Versi 17.

Dari kedua tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing tabel ada 14 item pertanyaan yang valid. Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,514). Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji regresi linear sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data tau dibuang saja.⁴

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Hasil uji reliabilitas pada faktor Motivasi (X)

⁴Duwi Priyatno, *Cara Kilat belajar Analisis data dengan SPSS 20* (Jogyakarta: Andi, 2012), hlm. 115.

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	15

Sumber: Hasil Output Spss Versi 17

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dari hasil uji realibilitas pada faktor motivasi menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha (0.943) > dari 0,60.

Tabel 4.4

Hasil uji reliabilitas pada Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

Sumber: Hasil Output Spss Versi 17

Dari tabel 4.3 dan 4.4 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut valid dan reliabel untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

C. Hasil Analisis Data

1. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya

model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.⁵

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan tingkat koefisien determinasi (r^2) pada penelitian ini.

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774	.599	5.635

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Dari hasil output di atas tersebut memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai $R = 0.774$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0.599 yang menyatakan variabel X (Motivasi) mampu menerangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 59,9 %, sedangkan sisanya (40,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. Kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

⁵Nachrowi Djalal Nachrowi dan Hardius Usman, *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika: untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*, (Jakarta: FEUI, 2006), hlm. 20

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Sedangkan kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $P_{value} > level\ of\ signifikan\ (0.05)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $P_{value} < level\ of\ signifikan\ (0.05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan hasil dari uji t serta tingkat signifikan kedua variabel:

Table 4.6

Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	-1.050	12.231		.086	.933
Motivasi	1.109	.273	.774	4.056	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka, disimpulkan:

- a. Dari kolom t, t_{hitung} sebesar 4.056 dengan t_{tabel} sebesar 1.771. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.056 > 1.771$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada kolom Sig., P_{value} sebesar 0.02 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari taraf signifikan yaitu $0.02 < 0.05$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan di atas maka, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kolom *Understandardized Coeficient* bagian *standar error* variabel diperoleh sebesar 0.273. Dan dari tabel tersebut pada kolom yang sama bagian B dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Maka, hasil model regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Kinerja = -1.050 + 1.109Motivasi}$$

Arti dari model yang diperoleh adalah:

- a. Nilai konstanta sebesar -1.050, artinya bahwa jika motivasi diabaikan, maka kinerja sebesar -1.050..
- b. Jika variabel motivasi yang diberikan kepada karyawan sebanyak satu kali maka akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja sebesar 1.109.

Jadi, berdasarkan hasil pengolahan data dapat dirumuskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana apabila motivasi naik sebesar 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 1.109.

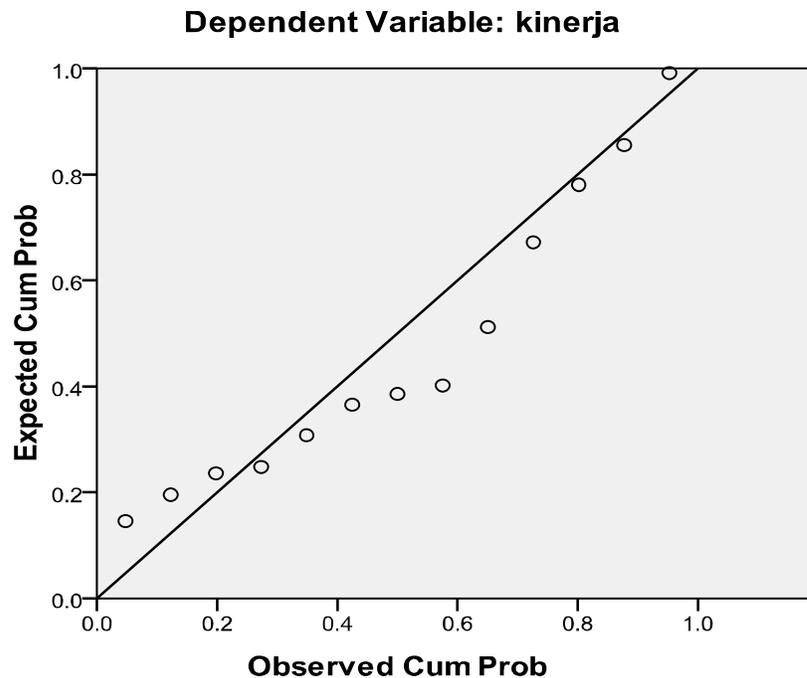
3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.⁶

Pada penelitian ini digunakan metode grafik. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut sudah normal.

⁶Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2012), hlm. 144.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal,dan tidak ada titik-titik yang menyebar jauh dari garis diagonal, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong bagi setiap individu untuk melakukan pekerjaanya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan

meningkatkan aktivitas kerja, sehingga dapat memperoleh tujuan dan hasil yang maksimal. Bagi seorang karyawan motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Adapun kinerja adalah gabungan antara keberhasilan keuangan (perusahaan) dan sejauh mana perusahaan itu bisa menyahterakan keberhasilan keuangan. Akan tetapi kinerja tidak hanya dikaitkan dengan keberhasilan keuangan saja, melainkan kinerja juga dapat didefinisikan sebagai sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh diantara kedua variabel dapat diterima. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan hasil uji t yang diperoleh sebesar $t = 4.056$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.056 > 1.771$.

Berdasarkan perolehan skor tersebut, maka diketahui R^2 sebesar 0.599 atau 59.9%, yang berarti variabel motivasi mampu menerangkan variabel kinerja sebesar 59.9% sedangkan 40.1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pada tabel *coefficient* kolom Sig variabel motivasi sebesar 0.02 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Artinya bahwa nilai sig < dari taraf signifikan yaitu $0.02 < 0.05$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian uji normalitas dilihat dari data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Penulis tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab angket yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengolahan data terlihat bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0.599 atau 59.9%, artinya bahwa variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi sebesar 59.9% sedangkan sisanya (40.1%) diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian. Dan pada uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4.056, artinya $t_{hitung} (4.056) > t_{tabel} (1.771)$ dan $P_{value} (0.02) < \alpha (0.05)$, artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan. Sedangkan model regresi yang terbentuk menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien 1.109 yang berarti bahwa jika motivasi yang diberikan sebanyak 1 kali maka kinerja akan naik sebesar 1.109.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Bank Muamalat Indonesia sebaiknya meningkatkan motivasi agar tercipta kinerja yang baik oleh karyawan. Apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka pendapatan bank juga akan semakin meningkat.
2. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk memasukkan indicator lainnya seperti lingkungan kerja, *reward*, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*, Jakarta: Kencana, 2004.
- Amini. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004.
- Bernardine R. Wirjana. *Mencapai Manajemen Berkualitas*, Yogyakarta: Andi, 2007.
- Bukhari Alma. *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- David Rees & Richard McBain. *People Management Teori & Strategi: Tantangan & Peluang*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Dessy Anwar. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Amelia, 2005.
- Duwi Priyatno. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: Andi, 2012.
- Erni Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Gary Dessler. *Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Indeks, 2009.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi, 2008.
- Kenneth N. Wexley & Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Malayu S.P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Mudjarad Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.

- Nugroho J. Setiadi. *Perilaku Konsumen: Konsep dan Implikasi untuk Strategi Dan Penelitian Pemasaran*, Jakarta: Kencana, 2003.
- Patricia Buhler. *Alpha Teach Yourself: Management Skills dalam 24 jam*, Jakarta: Prenada, 2007.
- R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- . *Manajemen*, Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- . *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syaifuddin Azwar. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*, Yogyakarta: BPEF, 2003.
- Veinthal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yusuf Suhardi. *Kewirausahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Rini Eriska Siregar

Nim : 10 220 0071

Tempat/tanggal lahir : Siamporik Lombang 13 November 1991

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis
Islam/Perbankan Syariah

Alamat : Siamporik Lombang Kec. Angkola Selatan

2. Pendidikan

- a. SD Negeri Siamporik Dolok tamat tahun 2004
- b. MTs. PP Modren Al-Abraar tamat tahun 2007
- c. MAN 2 Model Padangsidimpuan tamat tahun 2010
- d. Masuk STAIN Padangsidimuan tahun 2010

3. Orangtua

- a. Ayah : Bulung Hasiolan Siregar
- b. Ibu : Nurilam Siagian
- c. Pekerjaan : Wiraswasta
- d. Alamat : Siamporik Lombang Kec. Angkola Selatan

Lampiran : 1

DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah. Dengan judul: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Panyabungan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi kuisisioner ini kami mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Rini Eriska Siregar

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. Sarjana
 - c. SMA f. Pascasarjana
4. Profesi/Pekerjaan Anda :
 - a. Pelajar/Mahasiswa c. Wiraswasta
 - b. Pegawai/Karyawan d. Lain - lain
5. Alamat Rumah : a. Di dalam kota Panyabungan Madina
b. Di luar Kota Panyabungan Madina

B. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih dengan memperhatikan nilai dan arti sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) bernilai 5
2. Setuju (S) bernilai 4
3. Kurang Setuju (KS) bernilai 3
4. Tidak Setuju (TS) bernilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1

DAFTAR PERTANYAAN

A. MOTIVASI

N	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		S	S	K	T	S
Motivasi Intrinstik						
1	Saya maksimal dalam bekerja ketika					

	pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2	Saya kadang tidak setuju dengan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja yang dicapai.					
3	Kadang-kadang Saya tidak puas dengan penilaian yang diberikan perusahaan.					
4	Bekerja dalam perusahaan ini membuat saya berguna dalam masyarakat.					
5	Jabatan yang saya dapatkan sekarang tidak terlalu menarik dan tidak menantang bagi saya.					
6	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sepele dan dapat dikerjakan oleh siapa saja					
Motivasi Ektrinsik						
7	Saya sering mendengarkan dan menolong orang lain ketika mereka butuh bantuan.					
8	Imbalan berupa bonus yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya.					
9	Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang					

	karir yang lebih tinggi.					
1	Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan.					
1	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
1	Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan berjaln baik dan tidak kaku.					
1	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberi motivasi terhadap karyawan.					
1	Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai positif oleh atasan.					
1	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.					

B. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		S		S	S	TS
	Perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.					
	Pekerjaan diperusahaan ini berjalan dalam kondisi baik dan dicukupi dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak perusahaan.					
	Saya akan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya dengan baik.					
	Perusahaan sering menerima ide-ide yang saya berikan demi perkembangan perusahaan.					
	Disamping gaji pokok yang diterima secara rutin, baik setiap minggu, bulan atau per hari tunjangan bonus pun di dapat secara bertahap.					
	Gaji yang diberikan perusahaan saat ini dirasa puas dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
	Saya biasanya hadir di tempat kerja sebelum jadwal yang					

	ditetapkan.					
	Apa yang dapat saya kerjakan hari ini, kadang-kadang saya tunda sampai besok					
	Jika pekerjaan dilakukan dengan baik, rajin, tekun posisi yang lebih baik atau tinggi pun dapat diperoleh atau dipromosikan oleh atasan.					
1.	Dalam pekerjaan kelompok, karyawan dapat diterima dengan baik dalam kel atau rekan-rekan lainnya.					
2.	Ketika ada suatu masalah dalam satu divisi pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya demi kepentingan.					
3.	Kadang-kadang Saya tidak mengatakan yang sebenarnya demi menyenangkan orang lain.					
4.	Ada jaminan asuransi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dalam bekerja karyawan dapat melakukannya dengan rasa aman, baik di lapangan maupun di kantor.					

4.	Ada jaminan masa tua pada pekerjaan yang telah dijabat sekarang.					
5.	berlakuan dari atasan sangat wajar dan dalam taraf yang baik.					

Lampiran: 2

Jawaban Responden Variabel Motivasi (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	40
2	4	2	1	4	4	3	1	4	2	3	2	4	2	2	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	5	4	51
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	59
9	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	34

10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	45
11	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	46
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
14	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	34
15	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56

Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	y
1	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	43
2	4	4	4	4	4	2	5	4	5	3	5	3	4	4	4	59
3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	49

4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4 6
5	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4 5
6	4	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	5 8
7	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4 4
8	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	4	6 0
9	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4 1
10	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4 8
11	3	3	3	2	2	2	4	5	4	2	4	2	4	4	3	4 7
12	3	3	3	2	2	2	5	3	4	2	4	2	2	4	3	4 4
13	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	6 7
14	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3 5
15	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	6 7

Lampiran 3

TABEL
TABEL NILAI-NILAI r tabel¹

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,612	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

Lampiran 4

TABEL
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t^2

α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

² *Ibid.*, hlm. 372.

Lampiran: 5

TABEL

HASIL OUTPUT SPSS VERSI 17

1. Output Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.947	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
VAR00001	43.1333	55.552	.655
VAR00002	43.5333	52.267	.766
VAR00003	43.6667	51.095	.707
VAR00004	43.3333	53.524	.707
VAR00005	43.1333	55.552	.655
VAR00006	43.4667	52.838	.766
VAR00007	43.6667	51.095	.707

VAR00008	43.0000	55.143	.440
VAR00009	43.5333	52.267	.766
VAR00010	43.4000	52.829	.854
VAR00011	43.4000	50.400	.839
VAR00012	43.1333	55.552	.655
VAR00013	43.4000	50.971	.904
VAR00014	43.2667	50.638	.748
VAR00015	43.4667	54.695	.561

2. Output Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.942	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
VAR00001	46.8000	86.171	.716
VAR00002	47.1333	83.838	.686
VAR00003	47.0000	81.143	.657

VAR00004	47.2000	76.457	.778
VAR00005	47.4000	80.400	.704
VAR00006	47.6000	78.829	.764
VAR00007	46.2667	77.781	.684
VAR00008	46.6667	84.667	.581
VAR00009	46.0000	80.857	.841
VAR00010	47.3333	75.810	.821
VAR00011	46.1333	78.552	.804
VAR00012	47.6667	79.667	.775
VAR00013	46.6667	86.095	.473
VAR00014	46.2000	85.457	.602
VAR00015	46.7333	87.067	.606

3. Output Analysis Data

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.563	5.635

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.050	12.231		-.086	.933
motivasi	1.109	.273	.774	4.056	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja

