

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi)

Ita Amianti dan Supriyanto

Abstract. Based on the analysis of research, known as follows: employee motivation at PT. BPRS Bekasi City Administration has an average value of 71,6, with the highest and lowest values 54 87. Employee performance PT. BPRS Bekasi City Administration has an average value of 63,6, with the highest 76 and lowest values 52. From the simple regression test the influence of motivation as a variable X to the employee's performance as a variable Y. That the correlation between the motivation of the employee's performance of $R = 0.925$ including the category of very strong relationship. The coefficient of determination of 0,856 which means that motivation affects employee performance by 85.6% while 14.4% influenced by other factors. And the results of the regression equation is $Y = 8,874 + 0,883 X$, meaning that the value 8,874 is a constant value of α is shown that if the motivation variables remain constant, or the employee's performance of 8,874. If the variables of motivation to increase one unit, then the employee's performance increased by 0,883. So this is the conclusion of this research there is a correlation between the motivations with the employee's performance at PT. BPRS Bekasi City Government.

Pendahuluan

Bank syariah tidaklah lagi menjadi hal yang asing diperbincangkan. Hal ini lantaran pertumbuhan industri perbankan syariah yang kian menunjukkan perkembangan yang cukup cerah, hal ini dapat di lihat dari semakin banyaknya jaringan lembaga keuangan syariah yang dapat kita temui dimana-mana. Beberapa bank umum konvensional sudah ada yang konversi menjadi Bank Umum Syariah (BUS), banyak bank umum syariah yang sudah memiliki unit usaha

syariah (UUS), selain itu telah banyak kita temukan BPR yang juga menggunakan sistem bagi hasil sehingga kepanjangannya berubah menjadi Badan Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Hal tersebut semakin menunjukkan bahwa perbankan syariah berkembang dengan pesat dan memiliki peluang untuk terus tumbuh dan berkembang. Bank Syariah mulai di kenal pada tahun 1992, dengan rentang sembilan belas tahun, bank syariah sudah menunjukkan sederet kemajuan.

Halim Alamsyah sebagai Deputi Gubernur BI mengatakan, sampai Oktober 2010 total aset perbankan syariah telah mencapai Rp 86 triliun. Pertumbuhan perbankan syariah ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah bank syariah. Secara kelembagaan, saat ini jumlah bank syariah telah mencapai 11 bank umum syariah, 23 unit usaha syariah dan 146 BPRS dengan jaringan kantor sebanyak 1.625 unit. Bahkan secara geografis, sebaran jaringan kantor perbankan syariah juga telah menjangkau masyarakat dilebih dari 89 kabupaten atau kota dari 33 propinsi.¹

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang disadari dengan terciptanya mesin-mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja. Perusahaan harus mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah di tetapkan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu

¹ Bank Indonesia optimis perkembangan perbankan syariah 2011, WWW.REPUBLIKA.CO.ID

alam, modal, keahlian, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat, kokoh, manusia-manusia yang di dalam jiwanya terdapat gairah untuk beramal dan bekerja yang mempunyai jaminan kuat untuk menjadi orang yang kuat, terhormat, maju, rajin, berusaha yang bermanfaat, percaya akan kemampuan dirinya². Hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam surat At Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya

² Veithzal Rivai, Islamic Human Capital (Jakarta : Rajawali Pers, 2009)., h.289

kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Sebagai pendorong bagi sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi. Dalam kehidupannya manusia melakukan bermacam-macam aktivitas dan salah satunya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia hanyalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk bisa atau mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak. Tujuan perusahaan dapat ter-

capai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka manajer perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi menuntut manajer perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Manajer perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dan akan menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka dengan demikian akan tercapai kinerja

karyawan yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi."

Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT BPRS Pemkot Bekasi yang berlokasi di Pertokoan Mitra Pratama Blok G No 2 Jalan Ir, Juanda Bekasi Timur. Telp 02188351351. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2011 sampai bulan November 2011.

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Metode survey atau observasi adalah suatu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dengan pertanyaan terstruktur atau sistematis yang sama kepada banyak orang, untuk kemudian seluruh jawaban yang diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.³

³ Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi I* (Yogyakarta : BPFE, 1999), h. 152.

Pendekatan korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴ Teknik analisis ini digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (Field Research) untuk mengetahui secara langsung tanggapan dari responden mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan BPRS Pemkot Bekasi.

Temuan Penelitian

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

⁴ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 166

sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Nawawi (2003) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Lebih lanjut Maryoto (2007) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Dengan kata lain, motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi, akan meningkat pula pencapaian kinerjanya. Hal ini sejalan dengan Manullang (2003) yang dikutip dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menge-

rahan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan dari motivasi adalah bentuk pengendalian diri karyawan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, kebutuhan manusia itu sifatnya relatif atau tidak tetap dan sangat tergantung pada keadaan, ruang dan waktu, begitu juga karyawan kebutuhannya berbeda-beda dan tidak mutlak selamanya, terpenuhinya kebutuhan yang satu, muncul tuntutan pemenuhan kebutuhan yang lain demikian seterusnya. Meskipun demikian, tidak tertutup kemungkinan adanya usaha yang mencatat kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dalam kelompok-kelompok kebutuhan yang sifatnya umum berlaku pada manusia atau karyawan pada umumnya. Dari hasil penelitian ini, semakin baik tingkat motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. Sehingga dengan memo-

tivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi, agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini

Analisis pada data 13 responden karyawan BPRS Pemkot Bekasi yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 92,3% didominasi adalah karyawan laki-laki sebanyak 12 orang, dan sisanya adalah 7,7% hanya terdiri dari 1 karyawan wanita dan sebagian besar karyawan BPRS Pemkot Bekasi berusia 31-40 tahun yakni mencapai 61,5% atau sebanyak 8 orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan perguruan tinggi yakni 7 responden dengan persentase 53,8%. Dan karyawan disana di dominasi oleh karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 53,8%.

Berdasarkan hasil analisis diatas, sampel responden yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing dapat diperoleh dalam memenuhi persyaratan data yang akurat, dan gambaran jawaban yang diberikan responden menunjukkan informasi yang obyektif. Hasil pengujian pada instrumen penelitian, menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan terdapat 16 item dan variabel kinerja 18

item pernyataan adalah valid, karena nilai-nilai korelasi *corrected item-total correlation* berada diatas standar. Menurut tabel *r* (product moment) untuk *n* sebesar 13 dan *alpha* 5%, ditetapkan $r = 0,553$, sedangkan terdapat 4 item variabel motivasi dan 2 item variabel kinerja yang tidak valid karena berada dibawah standar, sehingga item ini dihilangkan. Untuk uji realibilitas diketahui bahwa nilai *alpha* dan uji Cronbach pada variabel motivasi sebesar 0,917 dan variabel kinerja sebesar 0,947 lebih besar dari 0,553 maka kuesioner adalah reliabel.

Dari hasil pengujian hipotesis di dapat bahwa, dalam pengujian menggunakan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 8,874 + 0,883X$ dan dapat ditarik kesimpulan, apabila nilainya lebih dari 1 maka variabel *Y* akan mengalami kenaikan sebesar 0,883. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, karena apabila motivasi kerja meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan meningkat.

Dari hasil uji determinasi pun didapat proporsi kontribusi variabel kinerja yaitu sebesar 0,856. Yang artinya motivasi kerja dipengaruhi kinerja karyawan sebesar 85,6% sedangkan sisanya yaitu 14,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hal ini dipertegas dengan hasil uji normalitas yaitu, di dapatkan garis kurva normal yang menyerupai lonceng sempurna hal ini berarti data yang diteliti di atas berdistribusi normal. Kemudian dengan gambaran probabilitas plots, juga menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

Keterbatasan

Penelitian hanya memfokuskan kepada pembuktian seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mempengaruhi motivasi sebesar 85,6 %, artinya masih ada faktor lain yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan selain motivasi sebesar 14,4%

Penelitian hanya di dasarkan pada variabel yaitu motivasi kerja, sementara masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Sampel yang digunakan pada penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya 13 responden Bagian Marketing PT BPRS Pemkot Bekasi.

Adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja pada karyawan Marketing sebagai sumber informasi dari PT. BPRS Pemkot Bekasi sehingga data yang di peroleh tidak maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diketahui sebagai berikut: Motivasi kerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi memiliki nilai rata-rata 71,6, dengan nilai tertinggi 87 dan nilai terendah 54. Kinerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi memiliki nilai rata-rata 63,6, dengan nilai tertinggi 76 dan nilai terendah 52. Dari uji regresi sederhana pengaruh antara motivasi sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y. Bahwa korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $R = 0,925$ termasuk kategori hubungan sangat kuat. Koefisien determinasinya sebesar 0,856 yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6 % sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil persamaan regresinya yaitu $Y = 8,874 + 0,883 X$, artinya bahwa nilai 8,874 merupakan nilai konstanta α yang menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi konstan atau tetap maka kinerja karyawan sebesar 8,874. Jika untuk variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,883. Jadi kesimpulan dari peneliian ini adalah terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT BPRS Pemkot Bekasi.

Daftar Pustaka

- Anogara, *Memotivasi Kerja Karyawan*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1992
- Bafadal, Ibrahim, *Supervisi Pengajaran*, Jakarta : Bumi Aksara, 1992, *Cetakan 1*
- Bank Indonesia *optimis perkembangan perbankan syariah 2011*, WWW.REPUBLIKA.CO.ID
- Cahyono, Bambang Tri, *Manajemen Sumber Daya Alam*, Jakarta : IPWI, 1996
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian* Yogyakarta : BPF, 1997, *edisi pertama Cet pertama*
- Gustiawan, Willson, *Teori Motivasi Al-Ghazali*, WWW.GOOGLE.COM
- Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*
- Hartowo, *Ekonomi Pembangunan Dan Pembangunan Ekonomi*, Semarang : Fakultas Ekonomi UNDIP, 1985
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar : Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, *Edisi Revisi Cet kelima*
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPF, 1999, *Edisi I*
- Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2003
- Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1996
- Negara, A. A. Anwar Prabumangku, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Negara, A. A. Anwar Prabumangku,, *Kinerja dan Faktor Pendukungnya*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*, Yogyakarta : MediKom, 2010), h.18 *Cetakan 1*
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009, *Edisi kedua*
- Rivai, Veithzal, *Islamic Human Capital*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009
- Robins, Stephen P dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba empat, 2008),
- Silalahi, Ulber, *Pembahasan Praktis asas-asas Manajemen*, Bandung : Mandar Maju, 2002
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2007
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* Yogyakarta : Bumi Aksara, 2003
- Suparman, *Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi*, Jakarta : Kedoya Mas, 1987

Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2007.

Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT. Rajawali, 1986.

Umar, Husain, *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*

Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Usman, Husaini dan R. Purnama Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, Yogyakarta : Bumi Aksara, 1995.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Raja Garfindo, 2007.

