

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Cabang Mataram)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



Oleh :

SAIRA NANDA ARIANI

NIM : 2020B1C087

KONSENTRASI PERBANKAN

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Cabang Mataram)

Oleh :

Saira Nanda Ariani¹, Lalu Hendra Maniza², Sulhan Hadi³
Syairananda@gmail.com

Konsentrasi Perbankan Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Muhammadiyah Mataram 2024

ABSTRAK

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini, kualitas kerja dan kuantitas kerja didalam perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanannya. Tujuannya agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun Tingkat internasional. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu melalui pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berupaya mencari dan mengembangkan karyawan yang memiliki semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia bisa bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi penopang utama keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic. Alasan peneliti memilih PT. Bank Muamalat Cabang Mataram karena ingin mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan peranannya sebagai salah satu Bank Syariah yang ada di Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Mataram.” Hal ini dapat di lihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai th 32,916 lebih besar dari tt 1,745 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat di terima. Hasil analisis korelasi di peroleh koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,993 yang berarti hubungan – hubungan variable bebas motivasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Cabang Mataram positif dan sangat erat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at Bank Muamalat Mataram Branch)

By:

Saira Nanda Ariani¹, Lalu Hendra Maniza², Sulhan Hadi³
Syairananda@gmail.com

Banking Concentration Business Administration Study Program Faculty of Social and Political Sciences Muhammadiyah Mataram University 2024

ABSTRACT

The development of the business world in Indonesia at this time, the quality of work and quantity of work in the company is required to maintain and improve its services. The corporation wants to compete on a national and worldwide scale with other businesses that are similar to its own. Developing a potential workforce is one of the significant variables influencing the organization's performance. The organization looks for and nurtures positive workers to build and preserve competitive advantages in human resources. Ultimately, the company's success rests on these people's resources. This research includes quantitative research, which is used to examine a population or sample using research instruments to collect quantitative/statistical data analysis. Researchers chose PT Bank Muamalat Mataram Branch because they wanted to know the work motivation of employee performance in maintaining its role as one of the Islamic Banks in Indonesia. Based on the results of the analysis and discussion stated previously, the author can conclude from the research that "motivation has a positive or significant effect on the performance of employees of PT. Bank Muamalat Mataram Branch." It can be seen from the ret test result that the value of t 32.916 is more critical than t 1.745, with a probalization value of 0.000 smaller than 0.05. The results of the correlation analysis obtained a correlation coefficient (R^2) of 0.993, which means that the relationship between the independent variable motivation (X) and employee performance (Y) at PT. Bank Muamalat Mataram Branch is positive and very close.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
Humaira, M.Pd
NIDN. 0803048601

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini, kualitas kerja dan kuantitas kerja didalam perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanannya. Tujuannya agar perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun Tingkat internasional. Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu melalui pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berupaya mencari dan mengembangkan karyawan yang memiliki semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan yang dimiliki sumber daya manusia bisa bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi penopang utama keberhasilan perusahaan.

Dalam kegiatan pelayanan aktivitas perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, karena kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada peran dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan merupakan orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan, instansi pemerintah, atau badan usaha dan menerima upah atas layanan yang mereka berikan tersebut

Dalam sistem operasional sebuah perusahaan agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai, potensi sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu aset utama dan memegang peran paling penting didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan itu sendiri.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi merupakan sebuah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya sebuah tujuan. Seperti yang di ungkapkan oleh Mangkunegara (2009) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat di katakan bawa

tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan”

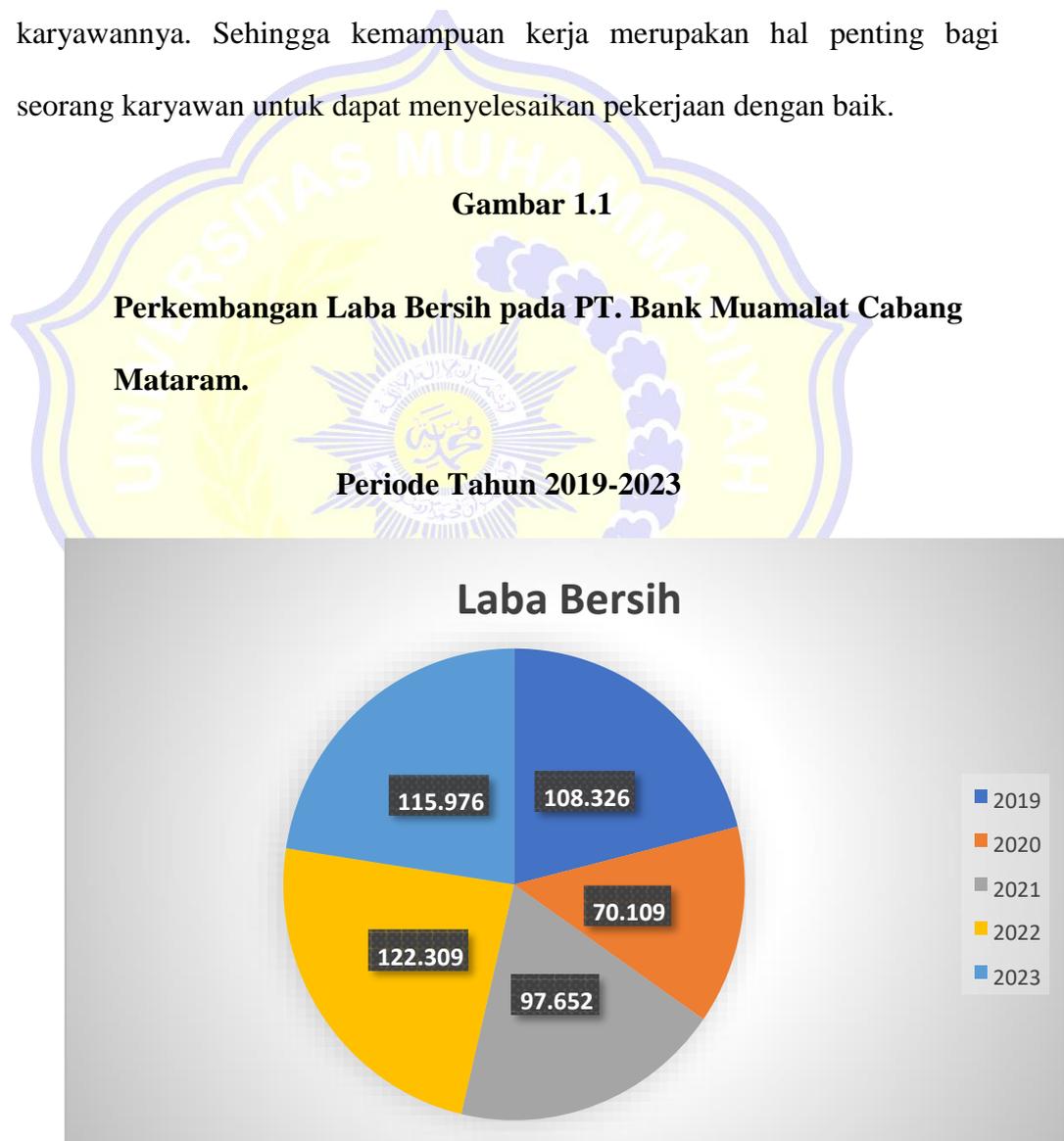
Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga perlu karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang di capai juga tinggi. Pemberian motivasi harus di arahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam ruang lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia guna mencapai tujuan yang dimiliki sebuah perusahaan. Tujuan yang dimiliki perusahaan dapat di raih secara maksimal jika di dukung dengan kinerja yang baik dari para sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka harus di upayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Robbins (2001: 47) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, sedangkan

kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan keterampilan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.



Sumber: Ikhtisar Laporan Keuangan PT. Bank Muamalat Cabang Mataram. Tahun 2019-2023 yang telah Diolah, 2024

Melihat perkembangan jumlah laba bersih PT. Bank Muamalat Cabang Mataram pada periode 2019-2023, terlihat adanya sedikit penurunan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa perusahaan perbankan tersebut mengalami sedikit penurunan kinerja. Kinerja dalam perbankan syariah mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, termasuk pengelolaan sumber daya bank dan pelaksanaan proses kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah dimiliki.

Informasi tentang tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat melalui proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang dimilikinya. Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Jika hasil kerja karyawan mencapai atau melebihi standar, maka kinerjanya dianggap baik. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak mencapai standar, maka kinerja karyawan tersebut dianggap kurang baik atau memiliki kinerja yang rendah.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Bank Muamalat perlu meningkatkan motivasi kerja mereka, karena motivasi dapat mempengaruhi

atau mendorong seseorang untuk bertindak. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja mencakup aspek individu seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan, serta aspek organisasi seperti pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Kemampuan ini terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik.

Hasil pengamatan di lapangan peneliti mendapatkan masalah di PT. Bank Muamalat Cabang Mataram seperti potensi yang dimiliki karyawan belum mencapai standar motivasi kerja, sebagian kecil karyawan datang pada waktu yang kurang tepat tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, kurangnya kemampuan karyawan untuk memenuhi target capaian organisasi serta peran atasan dalam mempengaruhi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena atasan kurang menyenangkan sehingga komunikasi karyawan dengan atasannya kurang baik.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan di kaji adalah, apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Mataram

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Mataram.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan

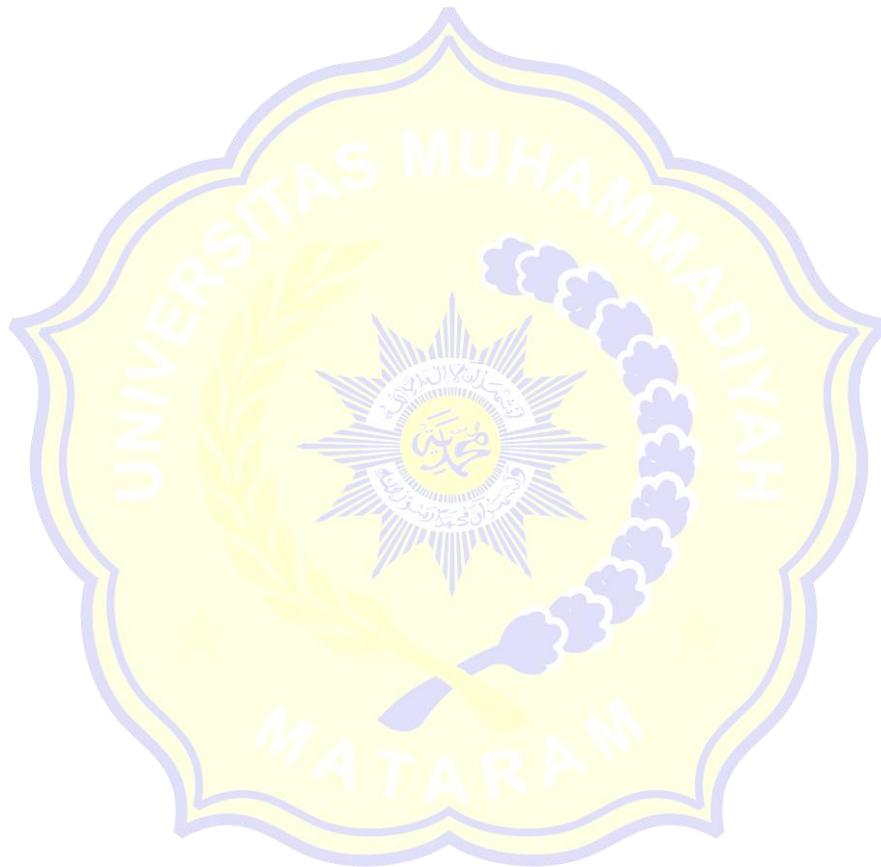
Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin PT. Bank Muamalat Cabang Mataram dalam menyusun strategis dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

2. Bagi Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembang penelitian dibidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, dan kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “ motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Mataram.” Hal ini dapat di lihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_h 32,916 lebih besar dari t_t 1,745 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat di terima.

Hasil analisis korelasi di peroleh koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,993 yang berarti hubungan – hubungan variable bebas motivasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Cabang Mataram positif dan sangat erat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan motivasi kepada karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Mataram sehingga kinerja karyawan pun lebih baik

dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional kepada karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, di harapkan menggunakan variable yang baru agar hasil penelitian lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

