

# ANALISIS PELAKSANAAN PEMBERIAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA SYARIAH DISTRIK PEKANBARU 1

oleh  
Laura Mustika Edward  
Pembimbing  
Drs. Kasmiruddin, M.Si

## ABSTRACK

Employees are the most important factors that will affect the company in achieving its goals. Many things must be done in order to get the company's good performance. In this case, the company must be able to motivate all employees to afford employees excited and have a good performance. The purpose of this study was to analyze the implementation of motivation in improving the performance of employees at PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru District 1.

The research was conducted at PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru District 1 which is based on the patchouli Pekanbaru. The reason for the selection of the research here is due to the large number of employees out each year at PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru District 1.

The population in this study were all employees of PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru District 1, as many as 76 employees. And the whole population sample made.

Based on respondents' answers that the implementation of motivation in improving employee performance category quite well. From some of the indicators studied, the dominant respondents stated they were quite good. It can be concluded that the implementation of the provision mtoivasi in improving employee performance dpada PT. Bank Mega Syariah Pekanbaru District 1 is good enough. Where the company sudah meet employee needs three aspects, namely the need for achievement, need for power, and the need for affiliation.

Keywords: Implementation, Motivation, Employee.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, perusahaan saling berkompetensi untuk menjadi perusahaan yang unggul daripada perusahaan pesaingnya. Banyak hal yang ditempuh dan diupayakan, baik dalam penggunaan teknologi terkini, maupun dengan persaingan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kreatif dan memiliki kinerja yang baik.

Namun, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, tentu sangatlah tidak mudah. Banyak hal yang harus dilakukan perusahaan untuk memicu agar para karyawannya dapat bekerja secara maksimal, terutama perusahaan harus mampu memberikan kepuasan di ruang lingkup para karyawannya, baik secara internal maupun eksternal. Semakin puas yang di rasakan oleh setiap karyawan, maka akan semakin maksimal setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tentu saja akan berpengaruh secara signifikan terhadap profit yang akan diterima oleh perusahaan.

Sehingga untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan penilaian kinerja karyawannya, sasaran dalam penilaian kinerja karyawan adalah kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu penentu adanya sebuah kinerja itu dapat berjalan dengan baik yaitu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam hal ini, PT. Bank Mega Syariah yang merupakan perusahaan perbankan yang bergerak sebagai simpan pinjam usaha kecil dan menengah ini pun berusaha melakukan yang terbaik untuk para karyawannya, sehingga mampu memberikan kepuasan dan semangat yang tinggi terhadap para karyawan. Namun dengan motivasi yang telah diberikan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 kepada karyawannya, *labourn turn over* masih meningkat setiap tahunnya.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

*Bagaimanakah pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1?*

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan sehubungan dengan pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1.
- c. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya yang meneliti persoalan yang sama.

#### **D. Kerangka Teoritis**

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Teori motivasi **David MC.Clelland** memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.

##### **1. Kebutuhan akan prestasi (*n-Ach*)**

Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri – ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

*n-Ach* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

##### **2. Kebutuhan akan kekuasaan (*n-pow*)**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu acara dimana orang - orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Dengan kata lain, bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

##### **3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*n-affil*)**

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

**McClelland** mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Karakteristik dan sikap motivasi ala **Mc.Clelland**:

- a. Pencapaian adalah lebih penting daripada materi
- b. Mencapai tujuan atau tugas memberikan kepuasan pribadi yang lebih besar daripada menerima pujian atas pengakuan
- c. Umpan balik sangat penting, karena ukuran sukses.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena seorang karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan

kinerja masing – masing karyawan. Adapun indikator yang merupakan kecenderungan umum terhadap rendahnya kinerja karyawan menurut **Netisemito dalam Tahardi (2002 : 431)** adalah sebagai berikut :

1. Tingkat peroduktivitas

Tingkat produktivitas kerja dapat diukur atau dibandingkan dari waktu yang sebelumnya, produktivitas kerja yang turunnya karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

2. Tingkat kehadiran / absensi

Apabila semangat kerja menurun, maka otomatis karyawan akan sering absen untuk datang bekerja dan melakukan kesibukkan yang tidak ada hubungannya dengan yang dikerjakannya.

3. Tingkat Loyalitas (*labourn turn over*)

Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi adalah disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja diperusahaan tersebut, artinya mereka tidak loyal. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi sering menurunkan produktivitas kerja.

4. Tingkat kenyamanan

Dapat berwujud dalam bentuk ketidaktenangan di dalam bekerja, keluh kesah dan hal – hal yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Merupakan indikasi dari ketidakpuasan di dalam bekerja, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk menuntut.

Dari indikator yang dikemukakan Netisemito di atas, beberapa indikator yang dijadikan pengukuran untuk mengetahui kinerja karyawan dalam hal ini PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 yaitu :

1. Tingkat produktivitas
2. Tingkat kehadiran (absensi)
3. Tingkat loyalitas karyawan (*Labourn Turn Over*)
4. Tingkat kenyamanan

## **BAB II**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Identitas Responden**

Berikut ini akan disajikan beberapa hal yang berkaitan dengan identitas responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner.

##### **1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin seorang karyawan menjadi pertimbangan bagi sebuah perusahaan memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Biasanya, jenis pekerjaan tertentu membutuhkan jenis kelamin tertentu pula.. Data ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Jenis Kelamin Responden pada**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Pria	55	72,4
Wanita	21	27,6
Jumlah	76	100

Sumber : Data hasil olahan lapangan, Januari 2013

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang paling mendominasi adalah responden berjenis kelamin pria yaitu berjumlah 55 orang atau sebanyak 72,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 21 orang atau sebanyak 27,6 %. Hal ini dikarenakan pria memiliki karakter yang lebih kuat dalam pencarian nasabah, terutama ke daerah – daerah pedalaman. Ini dapat dilihat dengan jumlah marketing dan jabatan lainnya yang di dominasi oleh para pria. Sedangkan untuk karyawan wanita biasanya hanya di dominasi oleh jabatan Teller, dan jabatan Financing Officer.

Pria dianggap lebih produktif dan sesuai sebagai marketing yang biasanya memang dalam jumlah yang lebih banyak dibandingkan jabatan lainnya. Hal ini dikarenakan pertimbangan yang terkadang seorang marketing harus mampu dan berani ke lokasi – lokasi yang terkadang dianggap jauh dan berbahaya bila dilakukan oleh wanita. Untuk PT. Bank Mega Syariah khusus untuk cabang Pangkalan Kerinci, cabang Ukui, dan cabang Taluk Kuantan, nasabah didominasi oleh para pengusaha sawit.

## **2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Tingkat umur seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kematangan karyawan tersebut dalam berfikir dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang masuk dalam tingkat umur yang produktif tentu saja memiliki semangat dan kinerja yang masih tinggi jika dibandingkan seorang karyawan yang sudah melewati masa umur produktif. Untuk mengetahui tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Kelompok Umur Responden**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

<b>No.</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	21 – 30	28	37
2	31- 40	42	55
3	41 – 50	6	8
Jumlah		76	100

Sumber : Data hasil olahan lapangan, Januari 2013

Dari data tabel 3.2 tersebut, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1, berdasarkan tingkat umur karyawan untuk usia 21 – 30 tahun sebanyak 28 orang atau sama dengan 37%, sedangkan jumlah yang paling dominan yaitu responden yang berusia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 55%, dan selanjutnya untuk usia 41 – 50 tahun hanya berjumlah 6 orang atau sama dengan 6% dari seluruh jumlah responden.

Dimana pada usia 31 – 40 tahun tersebut pengalaman bekerja mereka sudah cukup banyak dan sudah memasuki usia kematangan sehingga mereka bisa melakukan atau melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh – sungguh.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam penempatan seorang karyawan adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan seseorang juga akan memberikan pengaruh terhadap analisa dan jawaban responden terhadap questioner yang diberikan. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA/ Sederajat	5	7
2	D3	16	21
3	S1	55	72
4	S2	0	0
Jumlah		76	100

Sumber: Data hasil olahan lapangan, Januari 2013

Dari tabel 3.3 di atas dapat kita lihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan ternyata di dominasi oleh Sarjana (S1) yaitu sebanyak 72% atau sama dengan 55 orang responden, selanjutnya pendidikan Diploma III, (D3) sebanyak 21% atau sama dengan 16 orang, dan hanya 5 orang yang lulusan SLTA/ sederajat atau sama dengan 7%.

### 4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seorang karyawan dapat juga dijadikan oleh perusahaan sebagai acuan dalam penempatan karyawan dan juga acuan dalam melakukan promosi karyawan. Karyawan yang telah memiliki masa kerja yang lama pada perusahaan tentu memiliki pengetahuan yang cukup banyak terhadap pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Selanjutnya dapat dilihat identitas responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-2 tahun	30	40
2	2-3 tahun	26	34
3	3 -5 tahun	20	26
Jumlah		76	100

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, Januari 2013

Dapat dilihat bahwa karyawan masa kerja 1 – 2 tahun merupakan karyawan terbanyak di PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 yaitu berjumlah 30 orang, atau sama dengan 40%, untuk karyawan dengan masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 26 orang, atau sama dengan 34%, dan karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 20 orang atau sama dengan 26%. Di PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 ini memang banyak sekali jumlah karyawan baru, hal ini disebabkan jumlah karyawan keluar setiap tahunnya juga meningkat. Padahal semakin lama masa kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya, hal ini dikarenakan semakin lama bekerja, tentu saja akan semakin ahli pula seorang karyawan dibidangnya.

## B. Pelaksanaan pemberian motivasi karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan yang dimiliki dan motivasi yang diberikan kepada setiap karyawannya. Dalam hal ini pemberian motivasi pada dasarnya bertujuan untuk merangsang karyawan agar lebih giat dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat meningkat.

Pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawannya dalam berbagai bentuk cara merupakan hal yang wajib dijalankan perusahaan demi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun demikian, meskipun telah banyak hal – hal yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya, pada kenyataannya ternyata masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Untuk mengetahui seberapa baik pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, maka dalam penelitian ini diberikan beberapa dimensi pengukuran yaitu:

### 1. Kebutuhan berprestasi (*n- Ach*)

Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi dengan seperangkat standart, berguna untuk sukses. Kebutuhan ini terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

*n- Ach* merupakan motivasi untuk berprestasi, oleh karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan.

Dalam hal ini, karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungan sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya.

Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk apapun guna untuk sebagai umpan balik atas keberhasilan karyawan dalam prestasinya, hal ini dianggap mampu mendorong karyawan lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

**Tabel 3.5**

**Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam bentuk kebutuhan berprestasi pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Kualifikasi Jawaban	Kebutuhan Berprestasi					
		Penghargaan	%	Penilaian	%	Insentif	%
1	Sangat Baik (SB)	6	8	15	20	12	16
2	Baik (B)	35	46	41	53	20	26
3	Cukup Baik (CB)	30	39	15	20	41	53
4	Kurang Baik (KB)	5	7	5	7	3	5
5	Tidak Baik (TB)	0	0	0	0	0	0
Jumlah		76	100	76	100	76	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Januari 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa 35 orang (46%) responden memberikan tanggapan Baik, terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Sedangkan untuk motivasi yang diberikan dalam bentuk penilaian pekerjaan sebanyak 41 orang (53%) responden juga memberikan penilaian Baik. Dan untuk pemberian motivasi dalam bentuk insentif sebanyak 41 orang (53%) responden memberikan tanggapan

Cukup Baik. Hal ini dikarenakan memang jumlah insentif yang diterima karyawan ternyata memang relatif kecil bila dibandingkan perbankan mikro lainnya.

2. Kebutuhan kekuasaan (*n – Pow*)

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang melakukan pekerjaan tanpa paksaan, atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini terletak pada kebutuhan di dalam mengaktualisasikan diri, yaitu bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan suatu kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan Berdasarkan hasil penelitian, berikut dapat dilihat tanggapan responden di dalam menilai pelaksanaan motivasi di dalam pemenuhan kebutuhan kekuasaan.

**Tabel 3.6**

**Klasifikasi Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam pemenuhan kebutuhan kekuasaan karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Kualifikasi Jawaban	Kebutuhan Kekuasaan					
		Kenaikan Jabatan	%	Kebebasan berekspresi	%	Pemberian tanggung jawab	%
1	Sangat Baik (SB)	30	39	8	11	38	50
2	Baik (B)	35	46	36	47	15	19
3	Cukup Baik (CB)	11	15	25	33	12	16
4	Tidak Baik (TB)	0	0	7	9	6	8
5	Sangat Tidak Baik (STB)	0	0	0	0	5	7
Jumlah		76	100	76	100	76	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, Januari 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita simpulkan bahwa pemberian motivasi di dalam memenuhi kebutuhan kekuasaan pada karyawan, dalam hal harapan kenaikan jabatan ternyata sebanyak 30 responden (39%) mengatakan sangat baik, 35 orang (46%) memberikan penilaian Baik, 11 responden (15 %) mengatakan cukup baik. Ini tentu saja penilaian yang sangat baik. Dapat diartikan bahwa peluang karyawan untuk dapat kenaikan jabatan ini cukup tinggi, tergantung dari usaha dan kerja keras karyawan itu sendiri. Untuk indikator kebebasan berekspresi ternyata sebanyak 8 responden (11%) mengatakan sangat baik, sebanyak 36 orang (47%) menilai Baik, 25 responden (33%) mengatakan cukup baik, dan 7 (9%) mengataka kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa PT. Bank Mega Syariah ini memberikan kebebasan berekspresi pada setiap karyawannya di dalam menjalankan setiap tugasnya, dengan begitu diharapkan tingkat kreatifitas karyawan pun akan semakin meningkat.

Selain itu, untuk indikator pemberian tanggung jawab, sebanyak 38 orang (50%) memberikan penilaian Sangat Baik. Sebanyak 15 responden (19%) mengatakan baik, 12 responden (16%) mengatakan cukup baik, 6 responden (8%) mengatakan kurang baik, dan 5 responden (7%) mengatakan tidak baik. Penilaian pada indikator ini yang dominan sangat baik yaitu sebesar 50% Ini tentu saja penilaian yang sangat baik, diharapkan dengan adanya



pemberian tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan masing – masing karyawan dapat menjadi acuan dan memberikan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

### 3. Kebutuhan Berafiliasi (*n-Affi*)

Yaitu kebutuhan atau keinginan untuk memiliki hubungan yang erat dan kooperatif dengan pihak lain. Dimana kebutuhan ini merupakan hasrat untuk berhubungan dengan pribadi yang ramah dan akrab diantara karyawan. Semakin akrab kedekatan antar karyawan semakin membutuhkan satu sama lain, ternyata mampu memberikan kenyamanan dan semangat bagi karyawan lebih produktif lagi. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat tanggapan responden di dalam menilai pemberian motivasi PT. Bank Mega Syariah di dalam pemenuhan kebutuhan berafiliasi karyawan di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.7**  
**Klasifikasi Tanggapan Responden tentang Pelaksanaan Pemberian Motivasi dalam Bentuk Pemenuhan Kebutuhan Berafiliasi PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Kualifikasi Jawaban	Kebutuhan Berafiliasi			Jumlah rata – rata
		Kerjasama	Kedekatan karyawan	Kenyamanan	
1	Sangat Baik (SB)	12 (16%)	10 (13%)	10 (13%)	11 (15%)
2	Baik (B)	38 (50%)	32 (42%)	30 (40%)	33 (43%)
3	Cukup Baik (CB)	25 (33%)	25 (33%)	31 (41%)	27 (36%)
4	Kurang Baik (KB)	1 (1%)	9 (12%)	5 (6%)	5 (6%)
5	Tidak Baik (TB)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Jumlah		76 (100%)	76 (100%)	76 (100%)	76 (100%)

Sumber : Data hasil penelitian, Januari 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa untuk pemberian motivasi dalam pemenuhan kebutuhan berafiliasi, indikator kerja sama antar karyawan sebanyak 12 responden (16%) mengatakan sangat baik, 38 responden (50%) memberikan penilaian Baik, 25 responden (33%) cukup baik, dan 1 responden mengatakan kurang baik. Di PT. Bank Mega Syariah ini memang dituntut agar semua karyawan dapat bekerja sama, dikarenakan pekerjaan satu dengan lainnya saling melengkapi, sehingga di tuntutan kekompakan di dalam tim.

Untuk indikator kedekatan antar karyawan, 10 responden (13%) memberikan penilaian sangat baik, sebanyak 32 responden (42%) memberikan penilaian Baik untuk kedekatan antar karyawan, 25 responden (33%) memberikan penilaian cukup baik, dan 9 responden lainnya memberikan penilaian kurang baik. Dan untuk indikator segi kenyamanan, sebanyak 10 responden (13%) memberikan tanggapan sangat baik, 30 responden (40%) bertanggapan baik, 31 responden (41%) memberikan penilaian Cukup Baik yang hanya selisih 1 angka dengan jumlah penilaian baik sebelumnya, dan 5 responden lainnya memberi tanggapan kurang baik untuk segi kenyamanan.

Selanjutnya dapat dilihat rekapitulasi tanggapan tentang pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Hasil Penelitian tentang Pelaksanaan Pemberian Motivasi Karyawan PT.**  
**Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Tanggapan					Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB	
1	Kebutuhan Berprestasi	11	32	29	4	0	76
2	Kebutuhan Kekuasaan	25	29	16	4	2	76
3	Kebutuhan Berafiliasi	11	33	27	5	0	76
Jumlah rata – rata		16 (21%)	31 (41%)	24 (32%)	4 (5%)	1 (1%)	76 100%

Sumber : Data hasil penelitian, Januari 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai pemberian motivasi karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 rata – rata bahwa sebanyak 16 responden (21%) menyatakan Sangat Baik, 31 responden (41%) menyatakan Baik, 24 responden (32%) menyatakan Cukup Baik, 4 responden (5%) menyatakan Baik, dan hanya 1 responden (1%) menyatakan Tidak Baik. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 kepada karyawannya Baik, terlihat dari jawaban responden sebanyak 31 responden atau sekitar 41% dari jumlah keseluruhan responden.

Motivasi yang paling dominan bagi karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 adalah motivasi dalam bentuk pemenuhan kebutuhan prestasi dan kebutuhan berafiliasi yang mendominasi jawaban tertinggi pada tanggapan responden.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian tentang pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1, dimana dampak yang timbul dari adanya pelaksanaan pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 dalam meningkatkan kinerja karyawannya jika dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi yang diberikan pada setiap karyawan. dengan kata lain, dengan semakin baiknya pelaksanaan pemberian motivasi kepada karyawan dalam hal ini PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1, maka akan semakin baik pula dalam peningkatan kinerja karyawan untuk setiap tahunnya, sehingga yang dilakukan karyawan akan membawa dampak yang positif pula bagi perusahaan, khususnya dalam hal ini adalah PT. Bank Mega Syariah.

### **C. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan wujud keberhasilan seseorang atau organisasi dalam pencapaian tujuan. Dimana kinerja ini merupakan hal yang bersifat individual, karena seorang karyawan memiliki kemampuan dan cara yang berbeda – beda di dalam menjalankan tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik dari faktor kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Semakin banyak kemampuan seorang karyawan tentu saja semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Semakin banyak kesempatan yang diberikan perusahaan tentu juga dapat menunjang kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan melakukan berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Namun terkadang masih saja ada komplain dan kurang yang dirasakan karyawan terhadap motivasi yang diberikan.

#### **1. Tingkat Produktivitas**

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau hasil yang dicapai seseorang dalam proses pemenuhan tujuan. Meningkatkan produktivitas merupakan keinginan setiap perusahaan. Pimpinan perusahaan sekuat tenaga mencari cara apapun untuk memaksimalkan potensi karyawannya. Jika tingkat produktivitas rendah cenderung akan menjadikan perusahaan tidak efektif dalam beroperasi. Hal ini akan berpengaruh dalam mengurangi tingkat laba dan pencapaian perusahaan dalam bentuk lainnya. Untuk melihat tingkat produktivitas PT. Bank Mega Syariah, dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.9**  
**Tingkat Produktivitas Karyawan**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Penilaian					Jumlah
		ST	T	Sdg	R	SR	
1	Peningkatan jumlah nasabah	2	12	36	18	8	76
2	Komplain nasabah	7	18	21	19	11	76
Jumlah Rata – rata		4	15	29	18	10	76

Sumber : Data hasil penelitian, Januari 2013

Berdasarkan tabel diatas bahwa untuk peningkatan jumlah nasabah, 2 responden menyatakan Sangat Tinggi, 12 responden menyatakan Tinggi, 36 responden menyatakan Sedang, 18 responden menyatakan Rendah, dan 8 orang lainnya menyatakan Sangat Rendah.

Dalam hal ini kemungkinannya dikarenakan oleh setiap tahunnya jumlah pesaing bank mikro sendiri begitu banyak, sehingga persaingan yang dihadapi oleh PT. Bank Mega Syariah sendiri semakin ketat, dalam hal ini, marketing PT. Bank Mega Syariah sendiri banyak mengeluhkan semakin sulitnya mendapatkan nasabah, selain dikarenakan bertambahnya jumlah pesaing setiap tahunnya, mank mikro lainnya juga banyak menawarkan jasa kredit dengan suku bunga yang lebih rendah. Selain itu, untuk jumlah komplain setiap tahunnya, 7 responden menyatakan Sangat Tinggi, 18 responden menyatakan Tinggi, 21 responden menyatakan Sedang, 19 responden menyatak Rendah, dan 11 responden lainnya menyatakn Sangat Rendah.

## 2. Tingkat Kehadiran (absensi)

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari jumlah ketidakhadiran karyawan yang meningkat. Ini ditandai dengan kurangnya semangat kerja di dalam diri karyawan yang biasanya disebabkan oleh faktor – faktor lain. Apabila semangat kerja menurun, maka otomatis karyawan akan sering absen untuk tidak datang bekerja dengan berbagai alasan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan jam masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan seperti dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.10**  
**Tingkat Kinerja dilihat Dari Tingkat Kehadiran**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Penilaian					Jumlah
		ST	T	Sdg	R	SR	
1	Ketepatan jam masuk	11	25	33	5	2	76
2	Ketidakhadiran (Absen)	2	9	25	28	12	76
Jumlah Rata – rata		6	17	29	17	7	76

Sumber : Data Hasil Penelitian, Januari 2013

Dari tabel di atas, dapat diketahui tanggapan responden tentang kehadiran karyawan PT. Bank mega Syariah Distrik Pekanbaru 1. Di dominasi oleh jawaban sedang. Untuk ketepatan jam masuk kerja dapat kita lihat sebanyak 11 orang mengatakan sangat tinggi, 25

orang mengatakan tinggi, 33 memberikan jawaban sedang, 5 orang mengatakan rendah, dan 2 orang lainnya mengatakan sangat rendah. Kemudian untuk indikator ketidakhadiran karyawan dalam bekerja ternyata 2 orang mengatakan sangat tinggi, 9 orang mengatakan tinggi, 25 orang mengatakan sedang, dan 28 orang mengatakan rendah dan hanya 12 orang yang mengatakan sangat rendah.

### 3. Tingkat Loyalitas (*Labour Turn Over*)

Tingginya keluar masuk karyawan tentu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di dalam pencapaian target perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan tentu akan semakin rendah tingkat keluar masuknya karyawan. Dimana loyalitas ini bisa dilihat dari seberapa jauh seorang karyawan senang dengan pekerjaannya, dan tentu saja hal ini juga dipengaruhi seberapa besar peluang yang ada di perusahaan tersebut. Tanggapan responden tentang loyalitas ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Penilaian					Jumlah
		ST	T	Sdg	R	SR	
1	Tingkat kesenangan	6	25	31	10	4	76
2	Peluang	5	37	27	4	3	76
Jumlah Rata – rata		6	31	29	7	3	76

Sumber : Data hasil olahan penelitian, Januari 2013

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang tingkat loyalitas karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 berdasarkan tingkat kesenangan terhadap pekerjaannya responden mengatakan sangat tinggi sebanyak 6 orang, yang mengatakan tinggi sebanyak 25 orang, dan 31 orang mengatakan sedang. Kemudian 10 orang mengatakan rendah, dan hanya 4 orang yang mengatakan sangat rendah. Bila kita melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat loyalitas karyawan terhadap PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 masih relatif rendah, terlihat hanya 25 orang yang menyatakan tinggi, dan hanya 6 orang yang menyatakan sangat tinggi, padahal jumlah seluruh responden yang ada sebanyak 76 orang.

Kemudian untuk tingkat peluang terhadap pekerjaannya sebanyak 5 orang sangat tinggi, 37 orang menyatakan tinggi, 27 orang menyatakan sedang, 4 orang mengatakan rendah dan 3 orang lagi mengatakan sangat rendah. Dapat disimpulkan bahwa tingkat peluang karyawan PT. Bank Mega Syariah ini dianggap cukup tinggi, hal ini dikarenakan bila karyawan cukup lama bertahan, akan ada jenjang jabatan yang akan diperoleh hal ini dikarenakan jumlah karyawan keluar setiap tahunnya begitu banyak, sehingga karyawan yang bertahan tidak menutup kemungkinan mengganti posisi yang kosong.

### 4. Tingkat Kenyamanan

Tingkat kenyamanan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Yang didukung oleh ketersediaan berbagai fasilitas yang mampu mendukung pekerjaan para karyawannya. Kebutuhan karyawan terhadap fasilitas tentu saja berbeda antara satu dengan lainnya, sesuai dengan jabatan karyawan itu sendiri. Selain fasilitas, kebersihan juga salah satu faktor terciptanya kenyamanan kinerja karyawan. Bagaimana mungkin lingkungan yang tidak bersih mampu menunjang pekerjaan.

Untuk melihat tanggapan responden tentang tingkat kenyamanan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 12**  
**Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kenyamanan Pada**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Penilaian					Jumlah
		ST	T	Sdg	R	SR	
1	Fasilitas tersedia	13	18	33	7	5	76
2	Kebersihan	18	31	23	3	1	76
Jumlah Rata – rata		15	25	28	5	3	76

Sumber : Data Hasil Penelitian, Januari 2013

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan responden tentang tingkat kenyamanan karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1. Dilihat dari fasilitas yang disediakan untuk memotivasi kinerja ternyata 13 orang mengatakan sangat tinggi, 18 orang mengatakan tinggi, 33 orang mengatakan sedang, 7 orang mengatakan rendah, dan 5 orang lainnya mengatakan sangat rendah. Kemudian bila dilihat dari pengaruh kebersihan ternyata 18 orang mengatakan sangat tinggi, 31 orang mengatakan tinggi, 23 orang mengatakan sedang, 3 orang mengatakan rendah, dan 1 orang lagi mengatakan sangat rendah.

Bila dirata – ratakan tanggapan responden mengatakan sedang, terlihat dari jumlah rata – rata di dominasi oleh jawaban sedang. Ini berarti kenyamanan di lingkungan pekerjaan perlu adanya peningkatan demi untuk dapat memotivasi karyawan lebih baik lagi. Bila dilihat secara keseluruhan tanggapan kinerja karyawan yang di tandai oleh faktor tingkat produktivitas, tingkat kehadiran, tingkat loyalitas, dan tingkat kenyamanan berikut rekapitulasinya:

**Tabel 3. 13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**  
**PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1**

No	Indikator	Penilaian					Jumlah
		ST	T	Sdg	R	SR	
1	Produktivitas	4	15	29	18	10	76
2	Tingkat kehadiran	6	17	29	17	7	76
3	Tingkat loyalitas	6	31	29	7	3	76
4	Tingkat kenyamanan	15	25	28	5	3	76
Jumlah Rata – rata		8	22	29	12	5	76
Persentase		10	29	38	17	6	100%

Sumber : Data hasil penelitian, Januari 2013

Dari tanggapan responden tabel di atas, dapat dikatakan dari jumlah seluruh responden yaitu berjumlah 76 orang yang memberikan tanggapan tentang kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1, yang memberikan tanggapan sangat tinggi sebanyak 10%, tanggapan tinggi sebanyak 29%, yang memberikan tanggapan sedang sebanyak 38% yang merupakan tanggapan terbanyak, lalu 17% bertanggapan rendah, dan 6% tanggapan sangat rendah. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 dikategorikan dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari seluruh jumlah responden yang memberikan tanggapan dengan rata – rata sebagian besar memberikan tanggapan sedang. Yaitu sebanyak 29 orang atau sama dengan 38% dari jumlah seluruh responden. Ini berarti kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 belum cukup baik dan perlu adanya peningkatan lagi.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. KESIMPULAN**

Di dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan ini, PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 telah melakukan yang terbaik untuk para karyawannya, meskipun terdapat beberapa kendala di dalam menjalankannya, seperti relatif rendahnya fasilitas yang diberikan, jumlah karyawan keluar setiap tahunnya meningkat, hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti diperlukannya waktu lagi untuk memberikan pelatihan – pelatihan untuk karyawan baru. Untuk kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 pun sudah cukup produktif, ini terlihat dari tingkat produktivitas, tingkat kehadiran, loyalitas dan tingkat kenyamanan karyawan yang relative tinggi.

Semakin baik motivasi yang diberikan, tentu akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja pada PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 cukup baik.

#### **2. SARAN**

Berdasarkan penelitian ini, berarti pihak manajemen PT. Bank Mega Syariah Distrik Pekanbaru 1 ini dapat mempertimbangkan hal – hal berikut sebagai masukan:

1. Penghargaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi seorang karyawan sebagai umpan balik dari apa yang telah dilakukannya, untuk itu adanya pengakuan dan bonus lainnya di setiap prestasi yang dilakukan karyawan mungkin dapat dilakukan lebih sering lagi, untuk menunjang semangat kerja lebih baik lagi.
2. Fasilitas kantor merupakan faktor lain yang mampu menunjang kinerja karyawan, fasilitas baiknya dapat ditambah dan diberikan sesuai dengan kebutuhan masing – masing karyawan.
3. Agar dapat selalu memberikan pelatihan – pelatihan yang lebih banyak lagi demi menunjang kemampuan dan kinerja karyawan di dalam mendalami pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : CV. Mas Agung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21. Edisi Keenam Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Hussein, 2000. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Winardi, 2000. *Azas-Azas Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju