

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING BANK MUAMALAT CABANG BANDUNG

Barian Achni Nasution¹, M. Yahya Arwiyah²

Universitas Telkom

Abstrak

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Betapa pun baik dan sempurnanya perencanaan dan pengawasan dalam suatu perusahaan, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal. Hasil kinerja karyawan pun tergantung pada kemauan para karyawan untuk menghasilkan sesuatu, oleh karena itu motivasi memiliki peranan penting dalam memacu para karyawannya agar mau bekerja secara optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :1) Bagaimana motivasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bandung 2) Bagaimana kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bandung 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bandung. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan masukan atau saran terhadap perusahaan Bank Muamalat Cabang Bandung dalam mengelola motivasi karyawannya agar dapat memperoleh kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang . Penelitian ini menggunakan metode kausal dengan tujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu, dalam penelitian kali ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan Bank Muamalat Cabang Bandung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel yang sebanyak 30 orang dengan syarat berstatus pegawai tetap di perusahaan Bank Muamalat Cabang Bandung. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut : $Y = 9,139 + 0,691 X$. Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X (Motivasi) bernilai 0, maka Y (Kinerja Karyawan) bernilai 9,139. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa setiap X (Motivasi) meningkat satu, maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,691. Berdasarkan kurva pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa t hitung (3,860) lebih besar dari t tabel sisi positif (2,048), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan objek studi

1.1.1 Profil perusahaan

Bank Muamalat Cabang Bandung

Alamat : jl. Buah Batu No. 276 A

Bandung

Telp : (022) 7305919,7308246,7309229,7309339

Fax : (022) 7309393, 7331560

Bank Muamalat cabang utama Bandung memiliki 5 cabang pembantu dan 10 kantor kas di Bandung, jumlah nasabah yang dilayani Bank Muamalat cabang Bandung sekitar 150.000 orang.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan berasaskan syariah yang merupakan yang pertama Indonesia. Bank muamalat sebagai perusahaan perbankan syariah pertama Indonesia yang menyediakan layanan perbankan dengan berasaskan syariah, terus berkembang dengan melakukan berbagai inovasi produk atau layanan untuk selalu tetap menjadi yang terdepan dalam dunia perbankan. Bank muamalat selalu memberikan yang

terbaik untuk nasabahnya dengan cara melakukan perbaikan disetiap elemen organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan metodologi kerja yang lebih sistematis, objektif dan akuntabilitas yang jelas agar mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga posisi sebagai Bank syariah pertama dapat terus berkembang dan dipertahankan. Disamping itu dengan elemen organisasi yang ada saat ini, cabang pembantu adalah salah satu alat untuk membantu mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi perbankan.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

Misi menjadi *role model* Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.

1.2 Latar Belakang Masalah

Bank Muamalat sebagai Bank berdasarkan prinsip Syariah pertama terus melakukan perbaikan - perbaikan dalam semua bidang terutama sumber daya manusia yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Umumnya motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama terdiri dari isi kerja, pengupahan, promosi, kelompok kerja, pengawasan, dan kondisi kerja (Luthans, 2007:134). Menurut Diki bagian personalia Bank Muamalat cabang Bandung Kenaikan gaji berkala, bonus, insentif untuk

marketing, IPB (*individual performance bonuses*), naik haji bagi cabang yang mendapatkan ranking terbaik, naik jabatan, mendapatkan fasilitas mobil dari perusahaan, adanya acara *Familyday* jika cabang mencapai target merupakan motivator yang diberikan oleh Bank Muamalat, seharusnya dengan adanya motivator tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut mangkunegara (2006 : 61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan karyawan, tetapi dalam kenyataannya Bank Muamalat cabang Bandung tidak menunjukkan arah tujuan perusahaan yaitu peningkatan kinerja yang baik, dibawah ini perbandingan kinerja divisi *marketing* Bank Muamalat cabang Bandung dengan Bank Muamalat cabang Surabaya:

Tabel 1.1 :

Data perbandingan kinerja divisi marketing Bank Muamalat Cabang Bandung dan Bank Muamalat cabang Surabaya (dalam juta rupiah)

Tahun	BMI cabang bandung		BMI cabang Surabaya	
	Desember 2009	Desember 2010	Desember 2009	Desember 2010
DP3	Rp.635.337	Rp.788.093	Rp.452.394	Rp.633.200
pembiayaan	Rp.137.776	Rp.259.587	Rp.218.188	Rp.401.501

Sumber: data internal Bank Muamalat cabang Bandung dan Bank Muamalat cabang Surabaya data diolah

Data diatas menunjukkan peningkatan kinerja pada desember 2009 hingga desember 2010 pada kedua cabang Bank Muamalat yaitu cabang Bandung dengan peningkatan pertumbuhan pada DP3 sebesar Rp.152.756 (juta rupiah) serta Pembiayaan sebesar Rp. 121.811 (juta rupiah) dan cabang Surabaya peningkatan pertumbuhan pada DP3 sebesar Rp.180.806 (juta rupiah) dan pada pembiayaan sebesar Rp.182.863 (juta rupiah). Data peningkatan pertumbuhan DP3 dan Pembiayaan diatas menunjukkan kinerja divisi *marketing* Bank Muamalat cabang Bandung mengalami peningkatan yang tidak sebesar peningkatan pada divisi *marketing* Bank Muamalat cabang Surabaya, kinerja divisi *marketing* Bank Muamalat cabang Bandung seharusnya dapat jauh lebih baik karena Bank Muamalat cabang Bandung merupakan cabang pertama di seluruh Indonesia terutama di pulau jawa, dan antara Bank Muamalat cabang Bandung dan Bank Muamalat cabang Surabaya memiliki persamaan yaitu memiliki cabang pembantu yang berjumlah sama yaitu dengan 5 cabang pembantu (sumber : data *internal* Bank Muamalat Indonesia). Kurang maksimalnya kinerja divisi *marketing* Bank Muamalat cabang Bandung seharusnya tidak terjadi, karena di dukung motivator yang sama pada setiap cabang Bank Muamalat di seluruh Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Bandung”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Bank Muamalat cabang Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank muamalat cabang Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat motivasi karyawan Bank Muamalat cabang Bandung.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bandung
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bandung

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pihak - pihak yang memerlukannya. Kegunaan penelitian ini adalah :

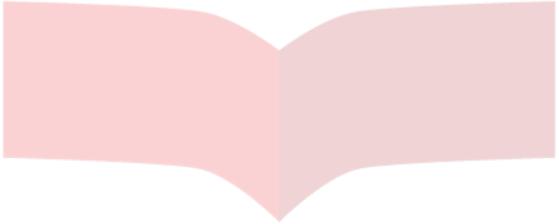
1. Kegunaan Akademis

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis mengenai motivasi dan kinerja melalui penerapan dan pendekatan ilmu serta teori - teori yang telah didapatkan melalui proses perkuliahan dengan membandingkannya dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat

melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan konseptual.

2. Kegunaan bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan agar dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.



1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk member gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian.

BAB I.PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas mengenai tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II.TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan tentang kajian pustaka dan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas serta teori penunjang dalam memecahkan masalah yang dicapai.

BAB III .METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, data dan teknik pengumpulan, populasi, sampel dan teknik sampling, uji validitas dan reabilitas, analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini dijelaskan tentang analisis data dan pengolahan data yang dilakukan, interpretasi serta pembahasan hasil penelitian

BAB V.KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian beserta rekomendasi bagi perusahaan maupun penelitian lebih lanjut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bank Muamalat”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan divisi marketing Bank Muamalat memiliki motivasi kerja yang tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel motivasi kerja sebesar 81,4% (Tabel 4.8.). karyawan berpendapat bahwa tanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki sangat tinggi dalam motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju.
2. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan Bank Muamalat memiliki kinerja kerja yang tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel kinerja kerja sebesar 77,1% (Tabel 4.9.). karyawan berpendapat bahwa kinerja kerja yang dimiliki tinggi menimbulkan gairah positif kepada karyawan dalam maningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga peningkatan kinerja perusahaan seara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari responden yang menjawab sangat setuju.
3. Berdasarkan hasil penelitian melalui perhitungan Koefisien determinasi (R^2) , dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat adalah 34,74%. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja pegawai, yang artinya bahwa motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 65,26% merupakan pengaruh dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

5.2 **Saran**

5.2.1 **Saran Untuk Bank Muamalat**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan oleh Bank Muamalat untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Masih diperlukan perhatian terhadap karyawan dengan memberikan motivasi secara lebih baik lagi sehingga karyawan memiliki tujuan yang sama dengan Bank Muamalat dan akan berusaha untuk lebih baik lagi.
- 2) Untuk lebih meningkatkan kinerja di masa yang akan datang maka Bank Muamalat perlu melakukan evaluasi indikator kinerja yang belum diukur agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- 3) Motivasi dan kinerja kiranya perlu ditingkatkan oleh Bank Muamalat agar setiap karyawan dapat memberikan lebih

produktif dalam kerja, merupakan sikap yang menimbulkan gairah positif.

Hal-hal di atas diharapkan dapat lebih memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan dapat meningkat dan berpengaruh pada kualitas kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.2.2 Saran Untuk Studi Lanjutan

Penelitian ini hanya dibatasi pada motivasi oleh karena itu, perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Meneliti lebih dalam lagi kepada setiap unsur motivasi sehingga dapat terlihat secara lebih detail lagi tentang pengaruh yang ada antara unsur-unsur motivasi terhadap kinerja kerja karyawan.
- 2) Memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja tidak dipengaruhi pada kinerja saja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat, 2007. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nazir, Moh (2007). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Parung, Joniarto. 1999. *Analisis Produktivitas*. Universitas Surabaya, Surabaya
- Robbins, Stephen. P.2008. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian cetakan ketigabelas*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, edy. 2010. *Budaya organisasi*, cetakan pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Bandung
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen, Teori, Praktir dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Veitzhal, rivai & Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi, J, 2008. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia, Jakarta
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. graha ilmu, Yogyakarta

Bukan Buku :

- Damayanti, Retno 2005. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja*. Univeritas Negeri Semarang

- Wiranata, Aditya 2009. *pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Unit data VAS & sales Kandatel Tangerang*. Institut Manajemen Telkom Program S-1 Manajemen Bisnis, Bandung
- Saputro, Gondo & Supriyono, Agus. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pengemasan di Perusahaan Dawung Mas Plastik Solo*. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Waskita, Soca. 2008. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pindad (persero) bagian produksi*. Mahasiswa institut Manajemen Telkom Program S-1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Bandung
- Sidi, Mahesa agaga. 2010. *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KITA tour*. Institut Manajemen Telkom Program S-1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.

Jurnal Nasional:

- Gobel, Husein. (2005). *Pengaruh Faktor Kompensasi, Kondisi Kerja, Pengembangan Karyawan dan Penghargaan terhadap Motivasi Karyawan Hotel di Kota Biak, Papua*, 3(3), 229. Jurnal Manajemen.
- Hariri, Afwan. (2005). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(3), 185. Jurnal & Aplikasi Manajemen.
- Sarwoko, Endi (2005). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan* 1(1), 132. Jurnal Ekonomi

Sunarni, Theresia & Istanti Veni. (2007). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interbis Sejahtera Palembang*, 7(2), 23

Jurnal International :

Furnham, Eracleous. (2009). *Personality, Motivation and Jobsatisfaction: Hertzberg Meets the Big Five*, 24(8), 765-779. Journal of Managerial Psychology.

Milne, Patricia. (2007). *Motivation, incentives and organisational culture*, 11 (6), 29. Journal Of Knowledge management.

Jonna Kaˆpyla, Aki J. ,Antti L 2008. *The effect of stress and satisfaction on productivity*. 3(2)

Adnan Enshassi, Sherif Mohamed, Peter Mayer, Karem Abed.2009 *Benchmarking Masonry Labor Productivity*.2(2) 34

Tangent Stefan. 2009. *Demystifying Productivity and Performance*.

Website :

www.muamalatbank.com, diakses tanggal 2 mei 2011.