

Pengaruh Motivasi Dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BRI Syariah KCP Cijerah

¹Rima Wiramdhani, ²Neneng Nurhasana, ³Eva Fauziah

^{1,2,3}*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: ¹Wiramdhani_r@gmail.com

Abstrak. Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolanya. Pengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan. Dalam hal ini manusia sebagai karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik. Di BRI Syariah Masih ada karyawan yang berada dibawah pengawasannya mengatakan bahwa senang dan termotivasi untuk bekerja di bagian mikro, kepuasan kerjanya pun terpenuhi, yaitu lingkungan rekan kerja yang nyaman dan pekerjaan sesuai dengan harapan, tetapi dilihat dari kinerjanya masih kurang, hal ini terlihat dalam menyelesaikan pekerjaannya masih lalai, keliru atau salah dalam menyelesaikan pekerjaannya, Sehingga harus diulang kembali. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Pembantu Cijerah, pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah cabang Pembantu Cijerah, dan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Pembantu Cijerah. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verivikatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner dan Wawancara, pengolahan data dengan menggunakan skala *likert* dan diambil sebanyak 30 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Cijerah. Hasil ini dapat dilihat dari uji t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,075. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Cijerah. Hasil ini dapat dilihat dari uji t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,706. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari uji F hitung, diketahui bahwa nilai uji F hitung sebesar 4,411. Karena uji F hitung > F tabel atau 4,411 > 4,20. Dan besarnya pengaruh sebesar 67,1% dan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolanya. Pengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan. Dalam hal ini manusia sebagai karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik. Di BRI Syariah Masih ada karyawan yang berada dibawah pengawasannya mengatakan bahwa senang dan termotivasi untuk bekerja di bagian mikro, kepuasan kerjanya pun terpenuhi, yaitu lingkungan rekan kerja yang nyaman dan pekerjaan sesuai dengan harapan, tetapi dilihat dari kinerjanya masih kurang, hal ini terlihat dalam menyelesaikan pekerjaannya masih lalai, keliru atau salah dalam menyelesaikan pekerjaannya, Sehingga harus diulang kembali

B. Landasan Teori

Motivasi Kerja Dalam Islam. Dalam Islam kata Motivasi lebih dikenal dengan Niat yaitu dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk

melaksanakan amal perbuatan.¹ Hadits “*Innamal a'maalu bin niyyah*” (amal itu tergantung niatnya dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya). Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi Kerja Secara Teoritis. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.² Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Kepuasan Kerja Dalam Islam. Tingkat kepuasan manusia itu tidak ada batasannya, sehingga memang bisa menimbulkan rasa rakus dan yang sejenisnya. Islam kemudian membatasi tingkat kepuasan manusia dengan tingkat kebutuhan yang seharusnya dipenuhi. Pertemuan antara tingkat kepuasan manusia yang tidak ada batasannya dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar manusia yang menjadikannya seorang yang *tawadhu*'. Ketika yang didahulukan adalah tingkat kepuasan atau “*want*” maka seseorang akan terlihat hidup berlebihan, sebaliknya jika yang didahulukan adalah “*needs*” maka seseorang akan terlihat hidup dengan bersahaja. Singkatnya ada perbedaan mendasar antara “*need*” dan “*wants*”. Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan Kerja Secara Teoritis Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja Karyawan Dalam Islam. Menurut Mursi (1997) dalam Wibisono (2002), kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dalam surah At-Taubah ayat 105. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi:

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan; dan
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan.

Menurut Zadjuli (2006b), Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:

1. Niat bekerja karena Allah,
2. Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,

¹ <http://najmudincianjur.blogspot.com/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>. 25 Desember 2015

² Robbins, Stephen P, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, 2009,. Hlm. 214

3. Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akherat,
4. Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja Karyawan = 6,017 + 0,316 motivasi kerja + 0,263 kepuasan kerja

1. Konstanta sebesar 6,017 artinya jika untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai konstan, maka nilai kinerja kerja adalah sebesar 6,017
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai positif sebesar 0,316. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan Motivasi kerja dengan kepuasan kerja bernilai konstan akan meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,316. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,263. Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan kepuasan kerja dengan motivasi kerja bernilai konstan akan meningkatnya nilai kinerja karyawan sebesar 0,263. Hal ini memberikan pengertian bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial untuk motivasi kerja

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Uji Parsial untuk kepuasan kerja

Analisis ini untuk menguji hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan.

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian berlangsung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Cijerah. Hasil ini dapat dilihat dari uji t hitung variabel

motivasi kerja sebesar 2,075. Karena uji t hitung $>$ t tabel atau $2,075 > 2,048$ maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Cijerah. Hasil ini dapat dilihat dari uji t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,706. Karena uji t hitung $>$ t tabel atau $2,706 > 2,048$ maka terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari uji F hitung, diketahui bahwa nilai uji F hitung sebesar 4,411. Karena uji F hitung $>$ F tabel atau $4,411 > 4,20$. Dan besarnya pengaruh sebesar 67,1% dan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- J. Bernardin dan J.E.A. Russel, Human Resource Management 2nd Edition – An Experience Approach, Singapore: McGraw-Hill, 1998.
- Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Sjafri Mangkuprawira, Manajemen Ghalia Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2014.
- Veitzhal Rivai Zaelani, Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani, Raja Garfindo, Jakarta, 2014.
- Depag RI, Al-Quran dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Bandung, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Moekijat. Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju, Bandung, 1989.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Dialihbahsakan oleh Ghalia Indonesia. Balai Aksara dan Yudhistira, Jakarta:, 1982.
- Nur Indriantoro, Akuntansi, PT Grafindo, Jakarta, 2000.
- Samsudin, H. Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009.
- Siswanto, bedjo. 1988. Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru, Bandung, 1988.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung, 2008.
- Suryabrata, Sumadi. Metodologi Penelitian. Jakarta, P.T. RajaGrafindo Persada, 1994
- Sjahdeini, Sutan Remy, Perbankan Islam dan Kedudukannya dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia, Grafiti, Jakarta, 1999.
- Sugioyono, Metodologi Penelitian, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Wahbah Al Zuhaily, Fiqih Islam, Darul Fiqr, Beirut, t.th.
- Zainul Arifin, Memahami Lembaga Keuangan Syariah ; Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek, Alvabet, Jakarta, 2000.