

MENGOPTIMALKAN KINERJA PEGAWAI PERBANKAN SYARIAH MELALUI PENDEKATAN MOTIVASI KERJA KONTEMPORER

Oleh

Yulia Harwina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : yuliaharwina2019@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 37 people, using the census method. The data analysis method used simple linear regression. Based on the results of the partial t-test, it was found that work motivation had a significant effect on employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru, this was proven based on the t-test, the calculated t was greater than the t-table ($4.477 > 2.035$). The magnitude of the influence of the work motivation variable on the employee performance variable is 0.364 (36.4%). This is proven based on the results of the determination test where the R² value is 0.364. The recommendation that can be submitted is expected that the relationship between superiors and subordinates can be strengthened again so that a harmonious relationship is established, because this received the lowest response from respondents.*

Keywords: *Work motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Perdagangan dan industri di negara kita mulai memasuki abad ke-21, bergerak cepat bersama arus globalisasi. Kondisi ini melahirkan masyarakat yang beretos kerja industri dengan ciri-ciri berorientasi ke masa depan, menjunjung tinggi individualitas dan interdependensi, integritas tatanan hidup, sadar akan peran keduniaan, kepercayaan kepada nilai kerja dan aktivisme, menjunjung tinggi iptek, integritas kebangsaan dan profesionalisme yang tinggi.

Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan perusahaan

memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang. Berikut data mengenai motivasi yang diberikan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah disingkat dengan (BPRS) di Pekanbaru kepada para pegawai berupa penghargaan dan jasa menurut masa bakti pegawai.

Dari pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada PT. BPRS Pekanbaru periode waktu 2019-2023, ada dimensi utama dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan, yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang inovatif, pegawai masih merasakan sistem imbalan yang ada dirasakan masih belum cukup memadai.

Dari waktu ke waktu manajemen selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan gedung yang menjadi tempat

operasional pelayanan gadai, hal ini bisa dilihat pada fisik kantor PT. BPRS Berkah Fadhilillah Pekanbaru. Manajemen juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan.

Beberapa organisasi memandang pegawai dengan tingkat absensi yang tinggi bersumber dari ketidakunggulan yang kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi ini, motivasi dan komitmen organisasi menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas untuk perubahan lintas semua organisasional, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan proses kepemimpinan strategik dan perencanaan bisnis. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui pengawasan, manajemen dan pelatihan eksekutif, karena individu ini menetapkan batas untuk modifikasi dan peningkatan berkelanjutan praktek organisasi yang eksis.

Dari uraian tersebut diatas, kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada motivasi pegawai, dimana kedua variabel independen tersebut dijustifikasi oleh peneliti terdahulu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Berkah Fadhilillah Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini dengan judul : "Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Melalui Pendekatan Motivasi Kerja Kontemporer". Permasalahan Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Fadhilillah Pekanbaru?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini

dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Fadhilillah Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Manusia sebagai tenaga kerja tidak dapat digerakkan begitu saja, mereka harus didorong atau diarahkan misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan dan keinginannya, baik kebutuhan materialistis maupun non materialistis. Berikut ini peneliti mengikuti beberapa pengertian motivasi menurut pendapat para ahli antara lain :

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang. Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2015:136). Sedangkan menurut (Winardi, 2017:37) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan Motivasi adalah semua alat fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon. Kemudian Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketegangan psikis yang ada didalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut berperilaku. Selanjutnya motivasi merupakan adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri perawat yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan motivasi juga kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. (Hasibuan, 2019:143).

Fasilitas aneka macam dengan jalan memotivasi tenaga kerja untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja, sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat. Apabila produktivitas tenaga kerja meningkat maka diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat pula.

Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan dengan amat sederhana, maka sebuah motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi sangat penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2016:141). Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam satu perusahaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir dalam Iskandar, 2022:386.)

Sifat perilaku yang dimotivasi (*Motivasi Behavior*) Yaitu (Winardi, 2016:141):

1. Reaksi
2. Kekuatan perilaku dan efisiensi
3. Pengarahan perilaku
4. Penguatan kembali
5. Melemahkan perilaku

Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mengubah perilaku staf sesuai dengan visi dan misi unit kerja, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu :

1. Motivasi terjadi jika pegawai mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan pengahargaan.
2. Keinginan dan harapan pegawai yang dibawa ke tempat kerja.
3. Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan pekerjaan.

4. Bagaimana cara memimpin.

Diyakini bahwa faktor motivasi mempunyai arti penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena motivasi merupakan keinginan yang terdapat dalam seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.

Disatu pihak dari segi pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh unsur perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak motivasi adalah : (Sastrohadiwiryono, 2021:268):

1. Kinerja (*Achivement*)
Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achivement Motivation Training entrepreneurship*, maka sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
2. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.
3. Tantangan (*Challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi

tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Adanya ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab,
5. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.
6. Keterlibatan (*Involvement*)
Adanya rasa keterlibatan (*Involvement*) menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab serta menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.
7. Kesempatan (*Oppourtunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai dengan tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

Indikator Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Indikator motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja yaitu (Hasibuan, 2019:53):

- 1) Balas Jasa
Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terlalu rendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi. Gaji yang dapat menjamin

kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.

- 2) Kebijakan Perusahaan
Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak-hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.
- 3) Pengawasan
Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasive, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.
- 4) Hubungan manusia
Hubungan antar manusia dalam lingkungan pekerjaan baik hubungan vertikal maupun horizontal akan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja serta produktivitas.
- 5) Rasa Aman
Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap disiplin dan motivasi perawat. Ketidakpastian masa depan pegawai dan juga perusahaan akan tidak memungkinkan adanya hubungan kerja yang berjangka panjang.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2019:105)

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi

kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2016:168). Pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing (Manullang, 2018:245).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kaswan (2020:80) adalah a). Karakteristik orang, b). Input, c). Output, d). Konekuensi dan e). Umpan balik

- a) Karakteristik Orang adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi sikap dan kepribadian.
- b) Input mengacu pada instruksi yang emmeritahu pegawai tentang apa, bagaimana dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.
- c) Output merujuk pada standar kinerja
- d) Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima sesuai pekerjaan
- e) Umpan balik merupakan informasi yang pegawai terima selama mereka bekerja.

Dalam melihat kinerja ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yaitu (Rucky, 2016:9):

- a) Sarana dan prasarana
Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelaikan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dmiliki seperti bangunan, *lay out*, kelaikan mesin dan segala peralatan yang ada.
- b) Proses kerja atau metode kerja
Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik indistri dan ahli proses produksi.
- c) Kemampuan sumber daya manusia
Yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di lapangan.
- d) Gairah kerja/motivasi
Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan,

untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

- e) Kualitas bahan baku dan bahan pembantu
Kualitas bahan baku dan bahan pembantu ini hanya berpengaruh pada perusahaan manufaktur saja.

Untuk mengukur kinerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2019:111):

- a) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan kinerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c) Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyaan untuk meningkatkan kemampuan.
- e) Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

- f) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek kinerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Kriteria Kinerja

Kinerja pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Keberhasilan memperoleh hasil kerja yang bermutu seperti diuraikan di atas akan lebih mudah tercapai apabila pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan latihan kepada para pegawai, dan yang paling utama adalah menerapkan falsafah perusahaan sehingga mempermudah pemahaman pegawai atas keinginan-keinginan pimpinan.

Peningkatan mutu atau kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan seperti yang telah diuraikan sebelumnya merupakan tujuan utama konsumen perusahaan. Pengertian dari total satisfaction atau kepuasan total adalah tingkat kepuasan yang diperoleh konsumen ketika mengkonsumsi produk itu dapat didefinisikan sebagai fungsi utilitas total yang diterima dari sejumlah item per periode sehingga untuk menunjukkan hubungan antara kepuasan total dengan tingkat konsumsi itu digunakan tingkat kepuasan konsumen yang merupakan keadaan dimana kebutuhan, keinginan dan harapan konsumen dapat terpenuhi melalui produk yang dikonsumsi.

Keberhasilan kerja pegawai dalam rangka mencapai suatu kinerja yang baik di satu hal tergantung kepada keterampilan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk disiplin dan moral kerja. Disamping itu, dalam suatu organisasi kerja, keberhasilan kerja tidak sekedar tergantung pada pegawai yang bertugas secara operasional dalam usaha menghasilkan sesuatu. Dalam hal ini sangat

penting peran para pimpinan sebagai pihak yang berwenang menetapkan kebijakan, peraturan termasuk dalam mendorong dan membantu dalam meningkatkan kinerja.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* atau performa jika dalam bahasa Indonesia. Untuk mengukur kinerja operasional dan strategis, penilaian ini menekankan masing-masing pada operasi internal dan kemampuan internal perusahaan.

Menurut Sa'ad (2018:54) pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

- 1) Persepektif hasil kerja:
 - a) Kualitas hasil kerja pegawai
 - b) Kuantitas hasil kerja pegawai
 - c) Ketepatan penyelesaian tugas
- 2) Persepektif kemampuan:
 - a) Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang pegawai
 - b) Pemahaman pegawai terhadap sasaran pekerjaan
 - c) Kemandirian pegawai.

Sedangkan itu menurut Hasibuan, (2019:95) yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kestiaan, merupakan mengukur kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan atau instansi.
- 2) Prestasi kerja, menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai
- 3) Kejujuran, menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terdapat orang lain seperti kepada bawahanya.
- 4) Kedisiplinan, Menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
- 5) Kreativitas, menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

- 6) Kerja sama, menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya.
- 7) Kepemimpinan, menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

Dari uraian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan setiap pekerja dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.

Indikator Kinerja

Terdapat enam indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan (*goals*) dan motif (*motive*). Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Menurut Wirawan (2019:5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Wirawan (2019:80) yaitu

- 1) Kuantitas hasil kerja
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan baru
- 2) Kualitas hasil kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan
- 3) Efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas

Efisiensi waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standart yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.

- 4) Inisiatif
Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
- 5) Ketelitian.
Ketelitian kerja adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber data

Dalam pelaksanaan penelitian diperlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat, adapun jenis data dan sumber data penelitian ini adalah: Data primer, yang dimaksud data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada pegawai PT. BPRS Pekanbaru. Data skunder yaitu data yang diusahakan sendiri oleh peneliti dengan koordinasi di bagian Administrasi PT. BPRS Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. BPRS Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber dari pendapat Arikunto (2016:95), apabila subjek penelitian

kurang dari 100 data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:96). Mengutip, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. BPRS Berkah Fadhilillah Pekanbaru sebanyak 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode yang di gunakan antara lain: Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti.

Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui secara langsung dengan tatap muka antara peneliti dengan pegawai sebagai objek yang ditunjuk untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

Analisa Data

Dalam mengadakan penganalisaan data, penulis menggunakan analisa metode Deskriptif dan Kuantitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya dicari perhitungan dan perbandingan setiap data yang diolah tersebut.

Sebelum dilakukan penganalisaan data, maka ditentukan dahulu lima pilihan jawaban, Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala *likert* atau skala penentuan dengan lima (5) pilihan jawaban (Sugiyono, 2018:44).

Tabel 1
Skala Likert

	Pilihan Jawaban	Skor Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup setuju (CS)	3
4	Kurang setuju (KS)	2
5	Tidak setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono 2018

Untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini (Sugiyono, 2018:32):

$$\begin{aligned} \text{Skor minimum} &= 1 \\ \text{Skor maximum} &= 5 \\ \text{Lebar skala} &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

Uji kualitas data

1) Uji validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur

sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jikapertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2015:49).

Pengujian validitas setiap pertanyaan menggunakan item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan skor tiap butir. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut

dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid .

2) Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dan instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2015:50). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One shot* yaitu pengukuran dilakukan sekali saja dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan atau mengukur korelasiantar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruksi atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2015:53).

3) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu

dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal. (Ghozali, 2015:95)

Regresi Linear Sederhana

Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Motivasi Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja digunakan analisi statistik dengan regresi linier sederhana. Untuk pengolahan data SPSS (*Statistic Package Social Science*) dengan $\alpha = 0,05$ yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.311	4.068		4.992	.000
	Motivasi kerja	.499	.111	.603	4.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 2 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ dimana}$$

$$Y = 20,311 + 0,499X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 20,311 ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) dianggap konstan atau (0) maka kinerja (Y) adalah sebesar 20,311. Dan nilai koefisien (b) = 0,499. Artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,499. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja jika semakin besar nilai motivasi kerja maka semakin meningkat nilai kinerja.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Uji t ini merupakan analisis secara parsial yang digunakan untuk mengetahui variabel independent (variabel bebas) yaitu motivasi kerja (X) secara parsial atau mandiri

berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas motivasi kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

H_a : Ada pengaruh signifikan variabel bebas motivasi kerja (X) secara mandiri terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dihasilkan analisis linier sederhana, yaitu :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3
Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.311	4.068		4.992	.000
	Motivasi kerja	.499	.111	.603	4.477	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25, 2026

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan df $n-k-1 = 35$ sehingga didapat nilai t_{tabel} 2,030 maka dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai t_{hitung} (4,477) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,030) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.346	2.80457
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan SPSS 28, 2026

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4 diperoleh bahwa nilai R sebesar 0,364 atau 36,4% dan nilai koefisien determinasi (R²) = (0,603 X 0,603 = 0,364) atau 36,4% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,364 atau 36,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran-saran sebagai implikasi dari hasil penelitian ini yang kiranya bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan:

1. Variabel kinerja berada pada kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.86. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja secara keseluruhan pada Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa t_{hitung} (4,477) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,035) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R²) = (0,604 X 0,604 =

0,365) atau 36,5% maka persentase sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat 36,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan hubungan antar atasan dengan bawahan dapat dipererat lagi sehingga terjalin hubungan yang harmonis, karena ini mendapat tanggapan terendah dari responden yaitu 3,35 atau cukup setuju, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menjadi prioritas utama bagi Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Pekanbaru.
2. Kurangnya pengalaman karyawan kurang membantu dalam meningkatkan hasil kerja yaitu sebesar 3,51 yang berada pada kategori setuju. Ini berarti dalam merekrut karyawan tidak didasarkan pada pengalaman sebelumnya sehingga karyawan kurang mengetahui pekerjaan mengenai perbankan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas atau independen, jadi disarankan untuk peneliti agar memperbanyak variabel penelitian selain variabel independen tersebut, karena semakin banyak juga kemungkinan untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.

- Ary Sutrischastini, 2015. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 2015, 121 – 137
- Ghozali, Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Iskandar, I., & Risman, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. XY Pekanbaru*. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 361-372.
- Iskandar, I., Hendrayani, H., Yusriadi, Y., Rahmat, Y., Bishri, H., Putra, E., & Kurniawan, T. R. (2023). *Pelatihan Manajemen dan Motivasi Bagi Aparatur Desa Talang Sungai Limau Kec. Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Digital*, 1-9.
- Ilma Yunasril, 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari (AKL) Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Kaswan, 2020. *Pelatihan dan pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang
- Manulang, M. 2018. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moenir, A.S. 2015. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Priyatno, D. 2019. *Buku 5 Jam Belajar Olah Data Dengan Sps 17* | Bukukita. Andi Publisher
- Rucky, Achmad, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sa'ad, Bedjo, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Sinar Baru: Bandung
- Setyawati (2021), *Motivasi & Kepuasan dalam Kerja*, Makalah Training (tidak diterbitkan), Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta Cetakan pertama, Bumi Aksara.
- Siagian, 2016. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1, Cetakan Keduabelas, PT. Pradya Paramita, Jakarta
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana
- Winardi. 2017, *Motivasi Belajar*. Penerbit Sinar Baru. Bandung.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta