



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK BNI SYARIAH DIVISI HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT  
(HCD)**

**Skripsi**

Disusun Oleh :

**Nurul Fatonah**

**021113577**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH DIVISI HUMAN  
CAPITAL DEVELOPMENT (HCD)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

( Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. )

Ketua Program Studi,

( Herdiyana, SE., MM. )

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. BANK BNI SYARIAH DIVISI HUMAN  
CAPITAL DEVELOPMENT (HCD)**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Sabtu , Tanggal : 21 /10 / 2017

Nurul Fatonah

021113577

Menyetujui

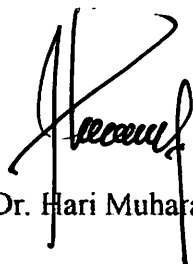
Dosen Penguji,



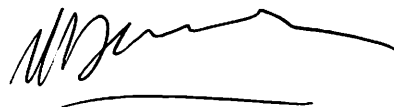
( Ketut Sunarta, Ak , MM., CA )

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



( Dr. Hari Muharam, SE., MM )



( Dewi Atika, SE., M.Si. )

## ABSTRAK

Nurul Fatonah, NPM 0211 13 577. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD)”. Dibawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing HARI MUHARAM dan anggota Komisi Pembimbing DEWI ATIKA Tahun 2017.

Latar belakang penelitian ini adalah motivasi kerja pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD) ini kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD) dengan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh  $r = 0,530$ , motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD) mempunyai hubungan yang CUKUP KUAT. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 28,09\%$ , artinya motivasi kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh  $t_h(4,192) > t_t(1,679)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Melihat dari hasil analisis maka penulis bermaksud memberikan saran untuk PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD) agar memperhatikan fasilitas yang terdapat di kantor untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan, dan lebih memperhatikan pada kemampuan bekerjasama antar karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan hasil yang memuaskan. Hal ini akan mendorong dan memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD).

*Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Segenap puji hanya untuk Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah divisi Human Capital Development (HCD)”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dengan terselesaikannya laporan ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE.,MM. selaku Ketua Komisi yang sudah memberikan bimbingannya yang sangat baik sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Atika, SE.,MSi. selaku Anggota Komisi yang banyak memberikan bimbingan, saran, dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, TU serta Staff Perpustakaan dan seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD) yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan, dan informasi selama penulis melakukan Riset Penelitian.
8. Kepada kedua orang tua saya yang telah melimpahkan kasih sayang, perhatian serta dukungan yang tidak pernah henti baik moral, spiritual, maupun material kepada saya selaku penulis, serta do'a restunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepada sahabat-sahabatku, Widya Putri Samudera, Delfi Sukmawanti, Rima Mariska, Fiqih Prasetya Adiaksa, dan Prio Prastyawan yang selalu membantu, menemani, serta selalu memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas N jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan angkatan 2013 yang telah memberikn banyak cerita dan kenangan selama masa perkuliahan

Semoga Allah SWT meberikan balasan yang berlipat kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

*Wassalamu' aiaikum wr. wb.*

Bogor, Agustus 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
1.4.1. Kegunaan Teoritik .....	7
1.4.2. Kegunaan Praktek .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Motivasi Kerja .....	12
2.2.1. Teori Motivasi .....	12
2.2.2. Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja .....	15
2.2.4. Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	16
2.2.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	17
2.2.6. Indikator-indikator Motivasi Kerja .....	20
2.3. Kinerja Karyawan .....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.3.3. Indikator Kinerja .....	23
2.4. Mengukur Kinerja .....	24
2.5. Metode Penilaian Kinerja .....	26
2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	28

2.6.1. Penelitian Sebelumnya .....	28
2.6.2. Kerangka Pemikiran.....	30
2.7. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	32
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	32
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	32
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	32
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	34
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data .....	36
3.7.1. Uji Validitas .....	36
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	39
3.7.3. Korelasi Pearson Product Moment (PMP).....	42
3.7.4. Koefisien Determinasi .....	42
3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	43
<b>BAB IV    HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1. Sejarah dan Profil PT. Bank BNI Syariah .....	44
4.1.2. Kegiatan Usaha .....	44
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	45
4.1.4. Visi dan Misi PT. Bank BNI Syariah .....	48
4.2. Profil Responden .....	48
4.3. Pembahasan .....	52
4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Bank BNI Syariah .....	52
4.3.2. Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah	63
4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada PT. Bank BNI Syariah .....	74
<b>BAB V    KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	77

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pendidikan Terakhir Karyawan .....	3
Tabel 1.2	Usia Karyawan .....	4
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan yang Absen Pada PT. Bank Bni Syariah .....	4
Tabel 1.4	Pengukuran Kinerja Penilaian Pegawai .....	5
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.2	Skala Likert .....	35
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	37
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja .....	38
Tabel 3.5	Kriteria Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	40
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja .....	41
Tabel 3.8	Koefisien Kolerasi .....	42
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.4	Total Data Responden .....	51
Tabel 4.5	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	52
Tabel 4.6	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	53
Tabel 4.7	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	53
Tabel 4.8	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4.9	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4.10	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	55
Tabel 4.11	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.12	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.13	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	57
Tabel 4.14	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.15	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.16	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	59

Tabel 4.17	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.18	Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.19	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	62
Tabel 4.20	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.21	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.22	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.23	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.24	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.25	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.26	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.27	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.28	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.29	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.30	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.31	Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.32	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	73
Tabel 4.33	Correlations .....	74
Tabel 4.34	Nilai Interval Koefisien .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pengukuran Kinerja Penilaian Pegawai .....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kolerasi .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	45
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	50
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	51
Gambar 4.5 Total Persentase Data Responden .....	51
Gambar 4.6 Histogram Motivasi Kerja .....	63
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan .....	73
Gambar 4.8 Kurva UjiHipotesis .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Surat Riset Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Jawaban Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja  
Karyawan
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja  
Karyawan (Y)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam persaingan usaha yang semakin meningkat, peran sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu perusahaan dirasakan semakin meningkat. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi pegawai dalam suatu perusahaan seringkali menjadi salah satu kunci keberhasilan bisnis, khususnya bagi perusahaan yang bergerak di industri pelayanan jasa.

Salah satu industri jasa ekonomi yang berpengaruh di Indonesia adalah industri jasa perbankan. Perbankan merupakan dunia bisnis yang melibatkan kepercayaan. Pertumbuhan suatu bank sangat tergantung pada pelayanan para karyawan kepada nasabah dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Peranan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan unsur yang terpenting, karena dengan memiliki karyawan yang terampil dan berkompoten maka akan berpengaruh pada kesuksesan perusahaan dimasa yang akan datang, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki ataupun menciptakan para karyawan yang mampu membantu perusahaannya bersaing dalam dunia bisnis.

Sebagai Negara berkembang, Indonesia selalu menggalakan pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya perkembangan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu perkembangan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai kemampuannya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompoten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya diperusahaan.

Mangkunegara (2009:67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak dalam memudahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan karyawan dirasa dapat bermanfaat, maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Berdiri sejak 1946, BNI yang dahulu dikenal sebagai Bank Negara Indonesia, merupakan Bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968. Perubahan ini menjadikan Bank Negara Indonesia lebih dikenal sebagai “BNI 46” dan ditetapkan bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan tahun 1988. Dari tahun ke tahun BNI selalu menunjukkan kekuatannya dalam industri perbankan dan kepercayaan masyarakat pun terbangun dalam memilih Bank Negara Indonesia sebagai pilihan tempat penyimpanan segala alat kekayaan yang terpercaya. Permintaan akan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah pun mulai bermunculan yang pada akhirnya BNI membuka layanan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep dual system banking, yakni menyediakan layanan perbankan umum dan syariah sekaligus. Hal ini sesuai dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang memungkinkan bank-bank umum untuk membuka layanan syariah, diawali dengan pembentukan Tim Bank Syariah di Tahun 1999, Bank Indonesia kemudian mengeluarkan ijin prinsip dan usaha untuk beroperasinya unit usaha syariah BNI.

Sistem perbankan syariah teruji disaat krisis moneter melanda ditahun 1997. Ekses dari krisis tersebut menciptakan hilangnya trust dari sebagian masyarakat yang terpaksa kehilangan modal investasi dalam jumlah besar di bank konvensional. Prinsip syariah datang dengan menawarkan sebuah prinsip keadilan, transparansi dan hubungan kemasahatan terhadap masyarakat. Dengan system yang lebih menjamin dan jelas tersebut, sehingga dapat system syariah dapat diterima semua kalangan tidak terkecuali oleh Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah. Bank BNI Syariah

merupakan anak perusahaan BNI yang bergerak dalam bidang perbankan syariah, sebagai hasil spin off Unit Usaha Syariah (UUS). Adapun fokus utama dari BNI Syariah adalah pada bisnis ritel dan konsumen, dimana strategi bisnis saat ini diarahkan untuk melayani masyarakat pada segmen UMKM dan pengembangan industri di daerah-daerah. Dalam menjalankan bisnis, BNI Syariah tetap akan selalu bersinergi dengan BNI dan seluruh perusahaan anak BNI dalam kerangka kerja BNI Incorporated.

Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci sukses, pada bank yang sedang berkembang menghadapi persaingan ketat, baik dalam industri perbankan syariah sendiri maupun dengan industri perbankan secara umum. Pertumbuhan industri perbankan syariah yang pesat membawa konsekuensi adanya kebutuhan yang besar akan sumber daya manusia yang kompeten dalam bisnis perbankan syariah baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Dalam menyikapi kondisi tersebut BNI Syariah telah memiliki strategi dan menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses memenangkan persaingan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Bank BNI Syariah divisi Human Capital Development.

Strategi SDM di Bank BNI Syariah meliputi pelaksanaan analisa jabatan yang dituangkan pada uraian jabatan Kantor Pusat dan Kantor Cabang, kerjasama dengan universitas atau institusi pendidikan lainnya dalam pemenuhan kebutuhan SDM, pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM untuk memenuhi kebutuhan kuantitas dan kualitas dalam rangka pengembangan bisnis, pengembangan HRIS (Human Resources Information Syariah) yang berbasiskan kompetensi.

Peningkatan kemampuan SDM tidak terlepas dari masukan tenaga kerja diperusahaan selama tahun 2015. Dengan komposisi berdasarkan strata pendidikan formal keseluruhan karyawan Bank BNI Syariah Divisi HCD adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Bank BNI Syariah**  
**Divisi Human Capital Development**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	-	-
2	Diploma (D1, D3,D4)	17	36,17 %
3	S1	27	57,44 %
4	S2	2	4,25 %
5	S3	1	2,12 %
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT Bank BNI Syariah, 2015

Selanjutnya, ditinjau dari komposisi usia karyawan di PT Bank BNI Syariah Divisi HCD dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Usia Karyawan PT. Bank BNI Syariah**  
**Divisi Human Capital Development**  
**Tahun 2015**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-24	5	10,63 %
2	25-29	15	31,91 %
3	30-39	12	25,53 %
4	40-49	8	17,02 %
5	>49	7	14,89 %
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT Bank BNI Syariah, 2015

Dari gambaran yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa sebenarnya kondisi karyawan pada PT Bank BNI Syariah divisi HCD dari sisi pendidikan mayoritas berpendidikan tinggi yaitu tamatan S-1. Sedangkan berdasarkan komposisi usia, karyawan PT Bank BNI Syariah divisi HCD mayoritas memasuki usia produktif yaitu 25-29 tahun.

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Erners J. Mc Cormick dalam Mangkunegara (2009:94) mendefinisikan motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memerlihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Secara kuantitatif, indikasi adanya penurunan kinerja ditunjukkan oleh masih terdapatnya karyawan yang absen tiap bulannya, yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan yang absen pada PT.Bank BNI Syariah**  
**Divisi Human Capital Development**  
**Tahun 2015**

Bulan	Total Pegawai	Pegawai yang hadir	Pegawai yang absen	Persentase
Januari	38	30	8	0,77%
Februari	38	33	5	0,48%
Maret	38	31	7	0,67%
April	38	32	6	0,58%
Mei	38	34	4	0,38%
Juni	38	31	7	0,67%
Juli	41	35	6	0,58%
Agustus	41	39	2	0,19%
September	47	43	4	0,38%



Oktober	47	37	10	0.96%
November	47	42	5	0.48%
Desember	47	44	3	0.29%

Sumber: PT. Bank BNI Syariah, 2015

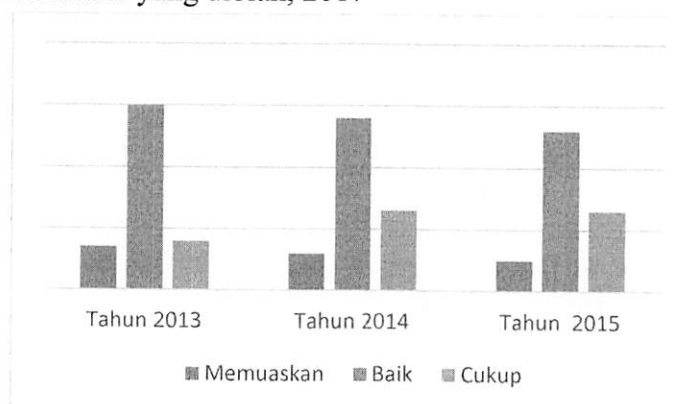
Tabel 1.3 di atas menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2015 persentase jumlah karyawan yang absen masih terlihat cukup banyak, dimana rata-rata terdapat 5 karyawan yang absen tiap bulannya. Jumlah karyawan yang absen tertinggi pada tahun 2015 terlihat pada bulan oktober dimana karyawan yang absen mencapai 10 orang.

Divisi Sumber daya insani (SDI) atau yang dikenal dengan Divisi HCD (*Human Capital Development*) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Jumlah karyawan pada divisi HCD menurut annual report tahun 2015 terdapat 47 orang, dan berikut adalah penilaian kinerja karyawan pada divisi HCD selama beberapa tahun terakhir:

**Tabel 1.4**  
**Pengukuran Kinerja Penilaian Pegawai**  
**Pada PT. Bank BNI Syariah**  
**Divisi Human Capital Development**  
**Tahun 2013 – 2015**

Hasil Penilaian	Tahun 2013		Tahun 2014		Tahun 2015	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Memuaskan	7	15,55%	6	12,76%	5	10,63%
Baik	30	66,66%	28	59,57%	26	55,31%
Cukup	8	17,77%	13	27,65%	16	34,04%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2017



Sumber: PT. Bank BNI Syariah, 2015

**Gambar 1.1**  
**Pengukuran Kinerja Penilaian Pegawai PT. Bank BNI Syariah**  
**Divisi Human Capital Development**

Gambar 2.1 di atas menunjukkan, selama tiga tahun terakhir kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah divisi Human Capital Development dikatakan sudah cukup baik, tetapi pada tahun 2015 kinerja karyawan mengalami penurunan. Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya yaitu motivasi kerja.

Terkait dengan hal-hal yang sudah dijelaskan sebelumnya, dalam hal ini peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian yaitu **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DIVISI HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT (HCD) PADA PT BANK BNI SYARIAH JAKARTA.**

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Melihat dari uraian-uraian di atas, masalah-masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Karakteristik individu seperti usia karyawan merupakan salah satu dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
3. Perlunya pemberian motivasi agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
4. Penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin pegawai.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi para karyawan divisi HCD PT Bank BNI Syariah?
2. Bagaimana Kinerja para karyawan divisi HCD PT Bank BNI Syariah?
3. Bagaimana hubungan motivasi dengan Kinerja Karyawan divisi HCD PT Bank BNI Syariah?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data baik primer maupun sekunder mengenai motivasi dan kinerja kerja karyawannya yang akan dijadikan bahan analisis, serta menginterpretasikannya guna mengetahui seberapa besar hubungan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan divisi HCD pada PT Bank BNI Syariah.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi para karyawan divisi HCD PT BNI Syariah
2. Untuk mengetahui kinerja para karyawan divisi HCD PT BNI Syariah
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan divisi HCD pada PT BNI Syariah

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan sebagai berikut:

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktek**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi yang baik dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan divisi HCD PT Bank BNI Syariah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Mangkunegara (2010:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Nawawi (2008:42) menyatakan:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar Potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986:6) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah:

*“Human Resource Management is the proses through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals”.* Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Sedangkan menurut Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2011:6) menyatakan bahwa :

*“ Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising “.*(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memeberikan penghargaan dan penilaian).

Dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan atas pengadaan, dan penentuan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2011:9) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhaentian.

Menurut Flippo (dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008:5) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari: Procurement (Pengadaan), Development (Pengembangan), Compensation (Kompensasi), Intgration (Integrasi), dan Separation (Pemutusan hubungan kerja).

Menurut Gary Dessler (2010:4) mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yaitu:

1. Fungsi Manajerial (Management function)
  - a. Perencanaan (*Planning*)
 

Menentukan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan perusahaan.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengkelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
  - c. Pengarahan (*Directing*)
 

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, melatih memikikan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.
  - d. Pengendalian (*Controlling*)
 

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan (*Procurement*)
 

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan, melaksanakan proses seleksi

dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

b. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional, sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu dibutuhkan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan karyawan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan dengan para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Integrasi (*Integration*)

Yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerjaan, dan rekan sekerja.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini memperlakukan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik diperusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

f. Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja kedalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan: pemensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan tenaga kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan sudah tidak memerlukan karyawan itu lagi, perusahaan sudah tidak puas dengan prestasi kerja, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya manusia adalah segala kegiatan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan perusahaan.

### 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2001:7) manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*Social Objective*): Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*Organization Objective*): Tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsi (*Functional Objective*): Tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam setiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan personal (*Personal Objective*): Tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu:

1. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terikat dengan kebutuhan bisnis.
4. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan stakeholder.
8. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
9. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.

10. Kesamaan kesempatan tersedia semua
11. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Menurut pendapat Cushway (2002:7) tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi, yang mencakup hal-hal berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dalam berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.
2. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan, dan prosedur sumber daya manusia yang diperlukan untuk memastikan pencapaian organisasi.
3. Membantu perkembangan arah, dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama dengan memperhatikan segi-segi sumber daya manusia.
4. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
5. Mengatasi krisis, dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dengan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjamin standar, dan nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dari beberapa keterangan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Teori Motivasi**

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan sesuatu.

#### **1. Hirarki kebutuhan Maslow**

Di dalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hirarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang yang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.



Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, meliputi kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku atau bekerja giat.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya

d. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

## 2. Teori Motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg

Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervise, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Menurut Notoadmodjo (2009:119), motivasi seseorang akan ditentukan motivatornya, yang meliputi prestasi (*Achievement*), penghargaan (*Recognition*), tantangan (*Challenge*), tanggungjawab (*Responsibility*), pengembangan (*Development*), keterlibatan (*Involvement*), dan kesempatan (*Opportunity*).

Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

a. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- b. Pengakuan (*recoqnition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai.
- c. Tanggungjawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggungjawab di bidang pekerjaan yang ditangani.
- d. Kemajuan (*advancement*) adalah keutuan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan).
- e. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- f. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Frederick Herzberg memilih hirarki kebutuhan Maslow menjadi kebutuhan tingkat rendah (fisiologis, rasa aman, dan social) dan kebutuhan tingkat tinggi (penghargaan dan aktualisasi diri). Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

### 3. Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a). kekuatan motiv dan kekuatan dasar yang terlibat; (b). harapan dan keberhasilannya; (c). nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Menurut Mc. Clelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- a. Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- b. Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

Pada teori yang dicapai dari Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2009:238) bahwa tingkat usaha individu (motivasi) bukan hanya merupakan fungsi dari penghargaan. Karyawan harus berharap bahwa mereka memiliki kemampuan mengerjakan tugas dengan baik, dan mereka harus menghargai penghargaan tersebut. Apabila ketiga kondisi tersebut dipenuhi, karyawan akan termotivasi untuk mencurahkan usaha yang lebih besar.

Berdasarkan pada tiga teori di atas, maka pada penelitian ini yang sesuai adalah teori dua faktor Herzberg untuk yang motivator. Karena Herzberg mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Herzberg mengatakan bahwa memberikan seseorang naik gaji atau kondisi kerja yang baik tidak dapat memotivasinya karena kebutuhan tingkat rendah dapat dipenuhi secara cepat. Implikasi teori ini adalah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorisasikan.

### 2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sunyoto Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

*If you do let them go, make it clear that the problem is in the fit. They may will be a great employee for another company. Give them chance to find out! Every person can eventually a "fit". When they do, both they and the company will be happy. (Zimmer, 1996:1)*

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut MARIHOT Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu gaya penggerak yang mampu mengarahkan, memberikan kontribusi, dan berupaya untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

### 2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:146) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu :

1. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.
2. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
3. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
4. Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **2.2.4 Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

1. Motivasi Primer  
Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.
2. Motivasi sekunder  
Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder

dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

Menurut Hasibuan (2004:222) terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar motivasi akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wiludjeng (2009:161) dalam bukunya Pengantar Manajemen, ada beberapa kelompok motivasi yang diberikan kepada bawahannya atau kepada pegawainya antara lain:

1. Material

Material merupakan motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dan hal ini dapat berupa upah, gaji, barang-barang dan lainnya.

2. Non Material

Non material merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non material adalah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pijian, sertifikat, piagam dan lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan teori-teori menunjukkan berbagai motivasi yang mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. Kebutuhan menjadi salah satu motivasi yang penting, kebutuhan manusia ini berbeda-beda bukan hanya dari segi materi maupun non materi.

### 2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sagir dalam Siswanto Bejo Sastrohadiwiryo (2005:269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi antara lain :

1. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Henry Simamora (2001:327) kinerja karyawan (*employee performance*) sebagai “tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan dan pekerjaan”. Jadi, kinerja sebagai

hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun perannya dalam suatu perusahaan.

2. Penghargaan.

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam akan menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus.

3. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan pekerjaan yang mudah dicapainya biasanya tidak mampu menjadi perangsang. Karena tantangan demi tantangan akan menumbuhkan kegairahan kerja.

4. Tanggungjawab

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan lebih bergairah.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa ikut bertanggungjawab, rasa dihargai yang merupakan “tantangan” yang harus dijawab, melalui peran serta untuk berkinerja dalam pengembangan usaha atau pengembangan pribadi.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang cukup kuat bagi karyawan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan

6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2010:142) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk hidup  
Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan minum untuk melanjutkan hidup.
- b. Keinginan untuk suatu posisi  
Keinginan untuk suatu posisi atau jabatan ditempat ia bekerja dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. Keinginan untuk Kekuasaan  
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- d. Keinginan akan Pengakuan  
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut:

1. Kebutuhan Fisik dan Keamanan  
Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan, seks dan yang lainnya disamping kebutuhan akan rasa aman dan nikmatnya.
2. Kebutuhan Sosial  
Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuskan karena memperoleh pengakuan status dihormati, diterima sampai disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.

### 3. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan egoistik merupakan kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang yang mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan guna memenuhi kebutuhannya.

#### 2.2.7 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi menurut teori kebutuhan Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2009:236) antara lain:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk menungguli , berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007: 101), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: lapar, haus, tempat berteduh, kebutuhan seks, dan kebutuhan jasmaniah lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: jaminan serta perlindungan terhadap gangguan emosi.
3. Kebutuhan sosial, termasuk :rasa kasih sayang, termasuk rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, termasuk : penghargaan internal, seperti rasa harga diri, otonomi, keberhasilan; dan faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, termasuk : dorongan untuk mewujudkan kemampuan seseorang, termasuk pertumbuhan, pemenuhan potensi dan pemenuhan keinginan diri sendiri.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan



4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Secara garis besar manusia di dalam perusahaan perlu mempertahankan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu, maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan proses kinerja.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Bernadin dan Russel (dalam Ruky, 2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Yang artinya, “Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2009:124) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Sedarmayanti (2011:206) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2006:5) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai berdasarkan tugas-tugas yang dibebankan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mahmudi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

#### 1. Faktor personal/individu

meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

#### 2. Faktor kepemimpinan

meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer

#### 3. Faktor tim

meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

#### 4. Faktor sistem

meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

#### 5. Faktor kontekstual (situasional)

meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk

mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Menurut Saparuddin (2007:12) supervisi termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervise kepemimpinan berupa:

1. Pembinaan yang terus menerus
2. Pengembangan kemampuan profesional pegawai
3. Perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja kerja menurut Sedarmayanti (2009:269) adalah: (a) Prestasi kerja, (b) Tanggung jawab, (c) Ketaatan, (d) Kejujuran, dan (e) Kerjasama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) terdapat 4 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk menilai kinerja karyawan secara individu ada 6, yaitu:

1. **Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan.
3. **Ketepatan waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Konsisten
2. Tepat
3. Menantang
4. Dapat diukur
5. Dapat dicapai
6. Disepakati
7. Dihubungkan dengan waktu
8. Berorientasikan kerja kelompok

Dengan demikian tujuan di tetapkannya indikator kinerja itu adalah memberikan bukti apakah hasil yang di harapkan sudah tercapai atau belum.

## **2.4 Mengukur Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Wilson Bangun (2012:234), antara lain:

“Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.”

Penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan

sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut pendapat Rivai (2005:324) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud Rivai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, karyawan dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut :

#### a. Skala peringkat (*Rating Scale*)

Di dalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

#### b. Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Didalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

#### c. Metode dengan penilaian terarah (*Forced Choice Methode*)

Didalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

#### d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)

Didalam metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

#### e. Metode catatan prestasi

Didalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

- f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale=BARS*)

Didalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- g. *Metode* peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Didalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

- h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Comparative Evaluation Approach*)

Didalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

## 2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan perusahaan.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut :

- a. Penilaian diri sendiri (*Self Appaisal*)

Perusahaan mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari karyawan, tujuan perusahaan, dan tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan pada karyawan.

- b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen By Objective*)

Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

- c. Penilaian secara psikologis

Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi karyawan.

- d. Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

Jadi pengertian dari penilaian kinerja adalah cara untuk menilai atau menentukan nilai kinerja seorang pegawai atau karyawan.

## 2.6 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Angke Priatini (2012) Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa. Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu dengan Rank Spearman (rs) sebesar 0.535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat. Dan berdasarkan uji signifikansi di dapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.387 > 1.677$ maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja.	Letak Lokasi Penelitian	Variabel X dan Variabel Y
2	Nur Aini (2014) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, dengan	Letak Lokasi Penelitian	Variabel X dan Variable Y



		<p>menggunakan teknik sampling Jenuh. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0.504, dengan signifikansi sebesar 0.000. Dimana dalam kolerasi penelitian ini positif.</p>		
3	<p>Nikmatul Fitri (2007) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah <i>explonatory research</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. Data yang diperoleh dari penelitian ini diolah dengan menggunakan statistic Rank Spearman. Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86.5% dan sedang 13.5%. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70.3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29.7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistic didapatkan <i>p value</i> untuk hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat sebesar</p>	<p>Lokasi Penelitian</p>	<p>Variabel X dan Variabel Y</p>

		0.001 dengan koefisien kolerasi sebesar 0.523 yang berarti bada hubungan yang cukup kuat.		
--	--	---	--	--

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Sumber daya sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, dan penentuan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu. Sedangkan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia adalah faktor penggerak dan penentu maju atau tidaknya suatu perusahaan dimasa yang akan datang.

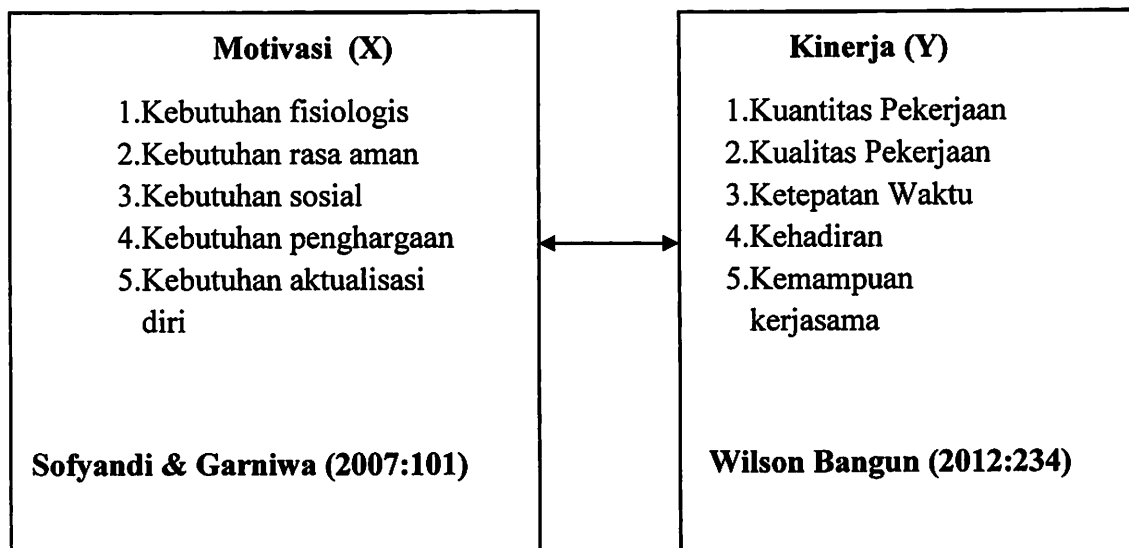
Kemajuan perusahaan atau organisasi disini tentu saja tidak terlepas dari peranan para karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Dengan memiliki kinerja yang baik serta menguasai bidang pekerjaan mereka maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan dan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67), "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibrikan kepadanya".

Tinggi rendahnya kinerja para pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: "kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan produktivitas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan". (Sinungan, 2000:3). Pendapat tersebut mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang dimana seseorang tersebut tergerak untuk melakukan tugas dan pekerjaannya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja yang hasilnya akan dirasakan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan teori-teori yang di kemukakan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.8 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD sudah baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD kurang baik.
3. Diduga motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Eksploratif dengan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan karena data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data kualitatif yang dikuantitatifkan yakni wawancara, kuesioner, dan survei.

#### 3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

1. Objek penelitian pada penelitian ini adalah motivasi kerja yang merupakan variabel independen dan kinerja merupakan variabel dependen.
2. Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang merupakan karyawan PT. Bank BNI Syariah Divisi Sumber Daya Insani (HCD) sebanyak 47 orang.
3. Lokasi penelitian yaitu PT Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion 1 Lantai 3 – 6, Kuningan Timur - Setiabudi, Jakarta Selatan.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa hasil observasi langsung ke tempat penelitian. Data kuantitatif berupa tabel kinerja karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung di lokasi penelitian atau melalui data yang tersedia di perusahaan. Sedangkan data sekunder berupa jurnal yang didapatkan dari website yang tersedia di mesin pencari studi pustaka melalui buku-buku yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

#### 3.4 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Uraian	Skala
Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya</li> <li>• Karyawan merasa puas terhadap fasilitas perusahaan</li> <li>• Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah</li> </ul>	Ordinal

	Kebutuhan rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan</li> <li>• Kenyamanan karyawan bekerja pada perusahaan</li> <li>• Jaminan hari tua</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan baik dengan rekan sekerja membuat lingkungan kerja menyenangkan</li> <li>• Saling membantu antara rekan sekerja</li> <li>• Interaksi yang baik antar karyawan dalam perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pujian atas hasil kerja yang memuaskan</li> <li>• Bonus atas kinerja yang memuaskan</li> <li>• Komitmen dengan perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan diakui dalam kelompok</li> <li>• Pengakuan akan prestasi yang dicapai</li> <li>• Promosi yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja yang baik</li> </ul>	Ordinal
Kinerja (Y)	Jumlah Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengalaman yang dimiliki karyawan</li> <li>• Waktu lembur</li> <li>• Target perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bekerja cermat tanpa membuat kesalahan</li> <li>• Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Standar yang diberlakukan oleh perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu kehadiran karyawan</li> <li>• Batas jangka waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan</li> </ul>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu yang dibutuhkan dalam memecahkan masalah</li> </ul>	
	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesiapan karyawan menerima sanksi atas ketidakhadirannya</li> <li>• Tingkat kehadiran karyawan</li> <li>• Tingkat kesiapan karyawan menerima sanksi atas keterlambatannya</li> </ul>	Ordinal
	Kemampuan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja</li> <li>• Memberi kontribusi melalui saran, kritik, dan usaha</li> <li>• Bekerja giat untuk mendapatkan promosi</li> </ul>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2001:60) *non-probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Bank BNI Syariah terdiri dari beberapa divisi, salah satunya adalah divisi Human Capital Development (HCD). Penelitian ini memilih divisi Human Capital Development (HCD) secara sengaja dimana jumlah karyawan sebanyak 47 orang karyawan yang semuanya diikuti sertakan dalam penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer adalah:

## 1. Metode survey

Dalam metode ini menggunakan dua cara, yaitu:

### a. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Peneliti menyampaikan angket tersebut kepada responden dan diisi oleh responden. Angket yang digunakan menggunakan skala Likert.

Prosedur skala linkert ini adalah menentukan skor atas setiap pernyataan dalam kuesioner yang disebar. Jawaban dari responden dibagi menjadi lima katategori penilaian dimana masing-masing pernyataan diberi skor satu sampai lima, antara lain.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### b. Teknik Wawancara

Adapun teknik ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Bank BNI Syariah divisi HCD. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada divisi tersebut.

## 2. Metode observasi

Yaitu pengamatan secara langsung guna memperoleh gambaran mengenai masalah yang akan diteliti.

Adapun data Sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, dan telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis. Dalam hal ini, data sekunder diperoleh melalui:

- a. Data Perusahaan, seperti data Kinerja pegawai, data absensi, tingkat pendidikan karyawan, tingkat usia karyawan, dan gambaran umum perusahaan.
- b. Buku teks yang datanya masih relevan untuk digunakan sebagai literatur, internet, serta jurnal / penelitian terdahulu.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*.

Persamaan korelasi pearson product momen dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi ( $-1 \leq r \leq +1$ )
- x = variabel bebas
- y = variabel terikat
- n = jumlah sampel

Distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Kaidah keputusan : Jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya

Jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

Penulis menggunakan program SPSS 22 untuk menghitung korelasi (r). Nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan rumus  $df = n-2$ . Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan Correlated item-total Correlation dengan r tabel. Untuk menilai r tabel dengan  $n = 30$ , digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$ , sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

1. Uji validitas variabel (X) Motivasi kerja dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 15 pernyataan Motivasi dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :



**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Kebutuhan fisiologis	Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya	0,645	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Karyawan merasa puas terhadap fasilitas diperusahaan	0,530	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan pemerintah	0,380	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2	Kebutuhan rasa aman	Tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan	0,451	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Kenyamanan karyawan bekerja pada perusahaan	0,472	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Jaminan hari tua	0,557	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3	Kebutuhan sosial	Hubungan baik dengan rekan sekerja membuat lingkungan kerja menyenangkan	0,425	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Saling membantu antara rekan sekerja	0,371	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Interaksi yang baik antar karyawan dalam perusahaan	0,604	0,361	R tabel > R hitung	Valid
4	Kebutuhan penghargaan	Pujian atas hasil kerja yang memuaskan	0,238	0,361	R tabel > R hitung	<b>Tidak Valid</b>
		Bonus atas kinerja yang memuaskan	0,541	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Komitmen dengan perusahaan	0,412	0,361	R tabel < R hitung	Valid
5	Kebutuhan aktualisasi diri	Kebutuhan diakui dalam kelompok	0,618	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Pengakuan akan prestasi yang dicapai	0,424	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Promosi yang diberikan sebagai imbalan atas kinerja yang baik	0,513	0,361	R tabel < R hitung	Valid

*Sumber data : data primer di olah 2017*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Motivasi di atas, dengan criteria R tabel 0,361 dari 15 soal Motivasi terdapat 14 soal yang valid dan 1 soal yang tidak valid yaitu pertanyaan no 10.

2. Uji validitas variabel (Y) Kinerja kerja karyawan dilakukan terhadap 5 sub variabel yang dijabarkan 15 pernyataan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Jumlah Pekerjaan	Pengalaman yang dimiliki karyawan	0,499	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Waktu lembur	0,768	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Target perusahaan	0,514	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2	Kualitas pekerjaan	Bekerja cermat tanpa membuat kesalahan	0,297	0,361	R tabel > R hitung	<b>Tidak Valid</b>
		Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,643	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Standar yang diberlakukan oleh perusahaan	0,893	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu kehadiran karyawan	0,163	0,361	R tabel > R hitung	<b>Tidak Valid</b>
		Batas jangka waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0,591	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Waktu yang dibutuhkan dalam memecahkan masalah	0,374	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4	Kehadiran	Tingkat kesiapan karyawan menerima sanksi atas ketidakhadirannya	0,436	0,361	R tabel < R hitung	Valid
		Tingkat kehadiran karyawan	0,248	0,361	R tabel > R hitung	<b>Tidak Valid</b>
		Tingkat kesiapan karyawan menerima sanksi atas keterlambatannya	0,612	0,361	R tabel < R hitung	Valid
5	Kemampuan kerjasama	Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sekerja	0,870	0,361	R tabel < R hitung	Valid

	Memberi kontribusi melalui saran, kritik, dan usaha	0,409	0,361	R tabel < R hitung	Valid
	Menerima masukan dari rekan sekerja	0,802	0,361	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer di olah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja kerja karyawan di atas, dengan Kriteria R tabel 0,361 dari 15 soal produktivitas kerja karyawan terdapat 12 soal yang valid dan 3 soal yang tidak valid yaitu no 4, 7, dan 11.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, menurut Suharsimi Arikunto, (2010;239) “rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.”

Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah:

Rumus :

$$r_1 = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$	=	Reliabilitas instrumen
$K$	=	Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
$\sigma_t^2$	=	Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010;239)

Criteria penilaian terhadap koefisien  $\alpha$ -Cronbach sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Uji Reliabilitas**

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliable
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliable
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliable

1. Menguji reliabilitas instrument variabel (X) Motivasi kerja dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 22 maka di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dengan SPSS**  
**Item-Total Statistik**

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0.841	0.896	Reliabel
	Item 2	0.841	0.700	Reliabel
	Item 3	0.841	0.706	Reliabel
	Item 4	0.841	0.627	Reliabel
	Item 5	0.841	0.517	Reliabel
	Item 6	0.841	0.723	Reliabel
	Item 7	0.841	0.822	Reliabel
	Item 8	0.841	0.522	Reliabel
	Item 9	0.841	0.404	Reliabel
	Item 10	0.841	0.413	Reliabel
	Item 11	0.841	0.818	Reliabel
	Item 12	0.841	0.522	Reliabel
	Item 13	0.841	0.719	Reliabel
	Item 14	0.841	0.889	Reliabel

*Sumber data : output SPSS 22*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	14

*Sumber data : Output SPSS22*

Nilai alpha sebesar 0,841, nilai ini  $\alpha$  07, yang artinya instrument variable Motivasi Kerja sangat reliable yang artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

2. Menguji realibilitas instrument variabel (Y) Kinerja kerja karyawan dapat dianalisis melalui program komputer SPSS 22 maka di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Prouktivitas Kerja Karyawan dengan SPSS**  
**Item-Total Statistik**

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja kerja karyawan	Item 1	0.943	0.952	Reliabel
	Item 2	0.943	0.950	Reliabel
	Item 3	0.943	0.948	Reliabel
	Item 4	0.943	0.947	Reliabel
	Item 5	0.943	0.945	Reliabel
	Item 6	0.943	0.943	Reliabel
	Item 7	0.943	0.941	Reliabel
	Item 8	0.943	0.940	Reliabel
	Item 9	0.943	0.939	Reliabel
	Item 10	0.943	0.936	Reliabel
	Item 11	0.943	0.935	Reliabel
	Item 12	0.943	0.935	Reliabel

*Sumber data : ouput SPSS 22*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

*Sumber data : Output SPSS22*

Nilai alpha sebesar 0,943, nilai  $\alpha$  0,7, yang artinya instrument variabel kinerja kerja karyawan reliable yang artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

### 3.5. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Metode penelitian secara garis besar dibagi menjadi dua bagian yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif, dimana pada metode ini pendekatan pengolahan data melalui metode statistik atau matematik yang telah diolah dan terkumpul dari data primer maupun data sekunder.

#### 3.8.1. Korelasi Pearson Product Moment (PMP)

Analisis Koefisien Korelasi Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja variabel X dan Kinerja Kerja Karyawan sebagai variabel Y dengan

menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2008 : 274), persamaan korelasi Pearson di nyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n(\sum xiyi) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n(\sum xi^2) - (\sum xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi ( $-1 \leq r \leq +1$ ), dimana :
- x = Variabel bebas
- y = Variabel terikat
- n = Jumlah sampel

Korelasi dilambangkan (r) apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negative sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat. Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan diantara kedua variabel tersebut dapat melihat tabel berikut :

**Tabel 3.8**  
**Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 1,990	Sangat Lemah

(Sugiyono, 2008:231)

### 3.8.2. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan.

Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus berikut :

Rumus :  

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD : Koefisien Determinasi
- R : Koefisien Korelasi

(Dominikus Dolet Unaradjan,2013:203)

### 3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan rumus:

$$th = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan :

- $t_h$  = Nilai t
- $r_s$  = Korelasi Koefisien Product Moment
- $n$  = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yaitu artinya tidak signifikan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima artinya signifikan.

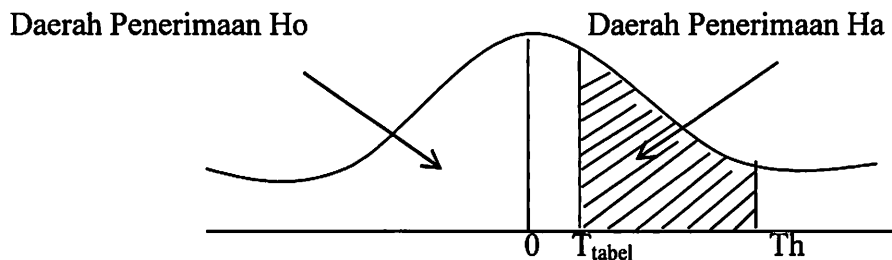
### Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana, rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja kerja karyawan
- $H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan

Untuk melakukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan  $df = n-2$  kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan t-tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- a. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan.
- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya, ada hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan.



**Gambar 3.1**  
**Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi**

(Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:172)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah dan Profil PT. Bank BNI Syariah**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu.

Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang BNI Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketuai oleh KH.Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP. GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.

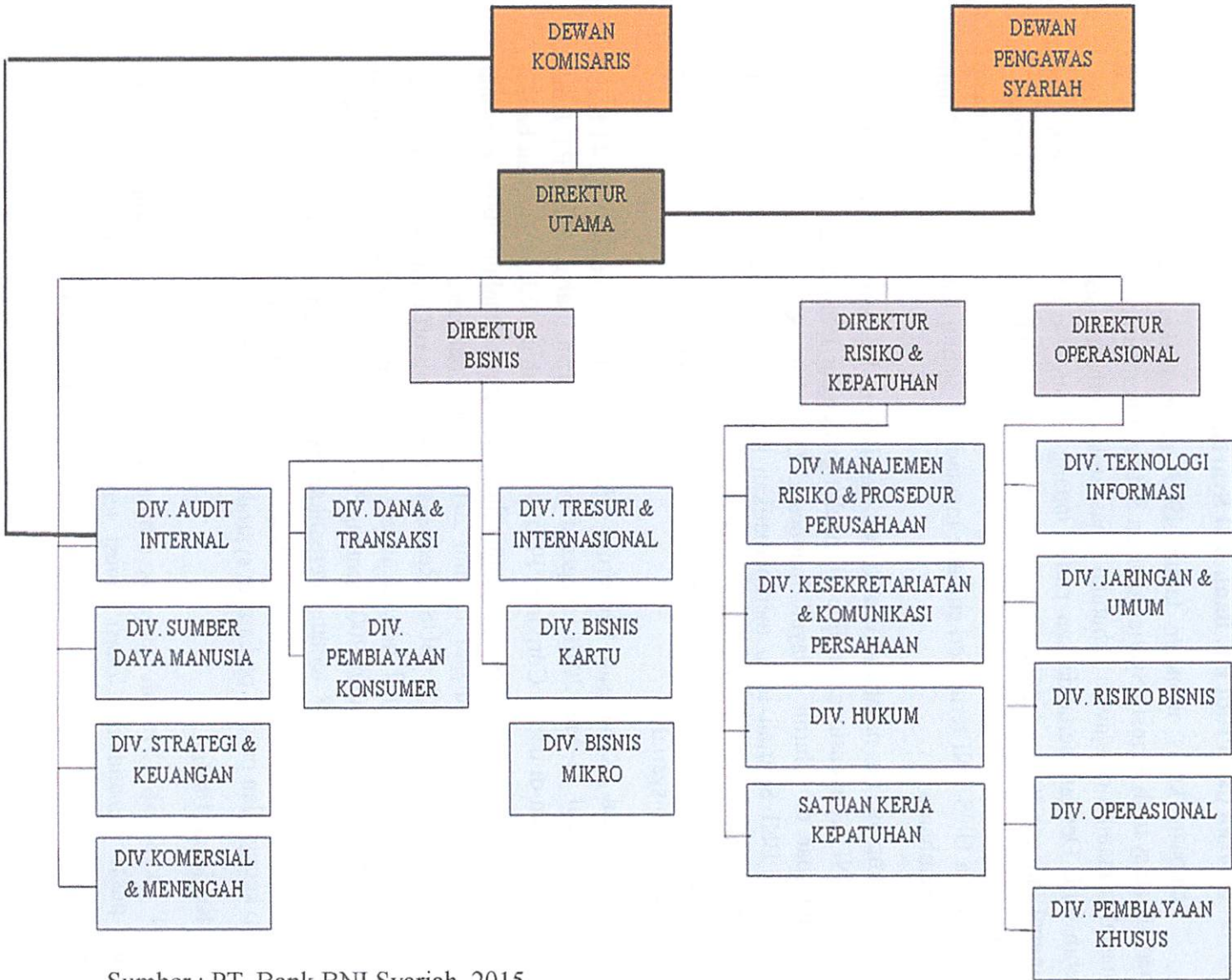
##### **4.1.2. Kegiatan Usaha**

PT. Bank BNI Syariah bergerak dibidang perbankan Syariah kantor pusat. Kantor pusat menandakan lokasi fungsi terpenting dari suatu organisasi yang dipimpin. Kantor ini dimana semua kegiatan perencanaan sampai dengan pengawasan tedapat di kantor ini. Setiap perusahaan memiliki suatu kantor pusat dan kantor pusat tidak dapat melakukan kegiatan operasional sebagaimana kantor lainnya, akan tetapi mengendalikan jalannya kebijaksanaan kantor pusat terhadap



cabang-cabangnya. Penulis melakukan penelitian pada kantor pusat divisi Human Capital Development (HCD).

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Bank BNI Syariah, 2015

Dibawah ini adalah tugas dari masing-masing bagian pada PT. Bank BNI Syariah:

1. Dewan Komisaris

Jabatan Dewan Komisaris adalah jabatan level atas yang umum ada di sebuah perusahaan, termasuk bank. Dewan Komisaris melakukan pengawasan atas kebijaksanaan Direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada Direksi.

2. Dewan Pengawas Syariah

DPS adalah badan yang ada di lembaga keuangan syariah dan bertugas mengawasi pelaksanaan keputusan DSN (Dewan Syariah Nasional) di lembaga keuangan syariah tersebut.

3. Direktur Utama/ Direksi

Direksi yang terdiri atas seorang direktur utama dan seorang atau lebih direktur, bertugas dalam memimpin dan mengawasi kegiatan bank syariah sehari-hari, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris Dalam RUPS.

4. Direktur Bisnis

Memimpin, mengawasi, dan bertanggungjawab atas terlaksananya kelancaran kerja dibagian pembiayaan dan pendanaan, memasarkan produk Bank sesuai dengan Syariah Islam kepada nasabah dengan layanan prima sehingga memungkinkan untuk diperolehnya laba sesuai target dengan tetap memperhatikan kelancaran dan keamanan asset bank serta menciptakan produk baru yang sesuai dengan Syariah Islam. Dan sebagai pengendali divisi-divisi didalamnya, yang terdiri dari:

➤ *Divisi Audit Internal/ Internal Audit Division*

Berfungsi untuk melakukan audit pemeriksaan seluruh transaksi neraca keuangan di suatu perusahaan. Auditor Internal akan memeriksa segala aspek financial perusahaan tersebut yang meliputi Area Pemasaran, Pengeluaran, Biaya Operasional, Income, Revenue, Sales Turn Over, Penggunaan Aset.

➤ *Divisi Sumber Daya Manusia/ Human Capital Development*

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu aktivitas pada bank BNI Syariah untuk melakukan proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Demi mendukung visi & misi di bank BNI Syariah dalam melaksanakan langkah-langkah strategis yang tepat untuk bersaing di pasar global, maka fungsi SDM dituntut untuk dapat memposisikan perannya di dalam perusahaan.

- **Divisi Strategi dan Keuangan**  
Memiliki fungsi melakukan perencanaan strategis perusahaan (pengembangan usaha) dalam jangka panjang dan pendek berdasarkan visi, misi, paradigma dan sasaran serta kebijakan strategis yang telah ditetapkan.
- **Divisi Tresuri & Internasional**  
Divisi Internasional berfungsi untuk menyusun dan merumuskan tarif transaksi luar negeri, mengelola pengadaan logistik cabang luar negeri, dan menangani upaya dan pemalsuan dan penipuan untuk transaksi internasional banking. Sedangkan Divisi Tresuri berfungsi untuk mengelola dana baik rupiah maupun valas, memberikan pertimbangan kepada direksi mengenai keadaan posisi dana, dan mengambil langkah-langkah dalam memperbaiki posisi asset yang liability.
- **Divisi Bisnis kartu**  
Merumuskan strategi pengembangan jaringan merchant PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, mengelola pengendalian ATM/POS PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sesuai standar sistem, prosedur dan kebijakan yang berlaku, dan mengkaji dan mengembangkan produk kartu yang berorientasi pada pasar dan kebutuhan nasabah.
- **Divisi Bisnis Mikro**  
Memantau perkembangan kualitas dan resiko kredit menengah, memantau ketaatan pelaksanaan sistem, kebijakan dan prosedur perkreditan, memproses alokasi anggaran untuk unit operasional, dan penyelidikan dan pengawasan terhadap kegiatan kantor wilayah dan cabang dalam negeri.

#### 5. **Direktur Risiko & Kepatuhan**

Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh direktur kepatuhan adalah merumuskan strategi guna mendorong terciptanya budaya kepatuhan dalam organisasi. Kedua, mengusulkan kebijakan kepatuhan atau prinsip-prinsip kepatuhan yang akan ditetapkan oleh direksi. Ketiga, menetapkan sistem dan prosedur kepatuhan yang akan digunakan untuk menyusun ketentuan dan pedoman internal organisasi. Keempat, memastikan bahwa seluruh kebijakan serta kegiatan usaha yang dilakukan bank maupun organisasi telah sesuai dengan ketentuan BI dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Kelima, meminimalkan risiko kepatuhan pada bank dan organisasi. Terakhir, Direktur Operasional

Bidang operasioanal merupakan aparat manajemen yang ditugaskan untuk membantu direksi dalam melakukan tugas-tugasnya di bidang operasioanal bank. Fungsinya meliputi aspek-aspek kuantitatif dan kualitatif secara efisien dan efektif dalam rangka pelaksanaan dan pengamanan pelayanan jasa-jasa perbankan berdasarkan sistem dan prosedur operasional perusahaan yang telah ditetapkan serta sesuai dengan policy (kebijaksanaan) manajemen serta

peraturan-peraturan pemerintah (Bank Indonesia). Di samping itu, juga melaksanakan fungsi supervisi dan pekerjaan lain yang sesuai dengan policy manajemen

- **Divisi Teknologi & Informasi**  
Berfungsi Menyiapkan sistem otomatis yang akan digunakan oleh segenap unit PT. Bank BNI Syariah. Serta Memberikan dukungan kepada seluruh unit organisasi dalam otomatisasi yang telah ditetapkan oleh direksi.
- **Divisi Risiko Bisnis**  
Mengendalikan ekspansi kredit berdasarkan alokasi segmen yang ditetapkan, menangani penyelesaian klaim asuransi, dan mengembangkan otomasi sistem informasi.
- **Divisi Operasional**  
Berfungsi untuk mengarahkan, membina, mengawasi dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan transaksi sehari-hari bidang operasional dapat berjalan sesuai ketentuan.

#### **4.1.4. Visi dan Misi PT. Bank BNI Syariah**

**Visi :**

“Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

**Misi :**

1. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
2. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
3. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
4. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
5. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

#### **4.2. Profil Responden**

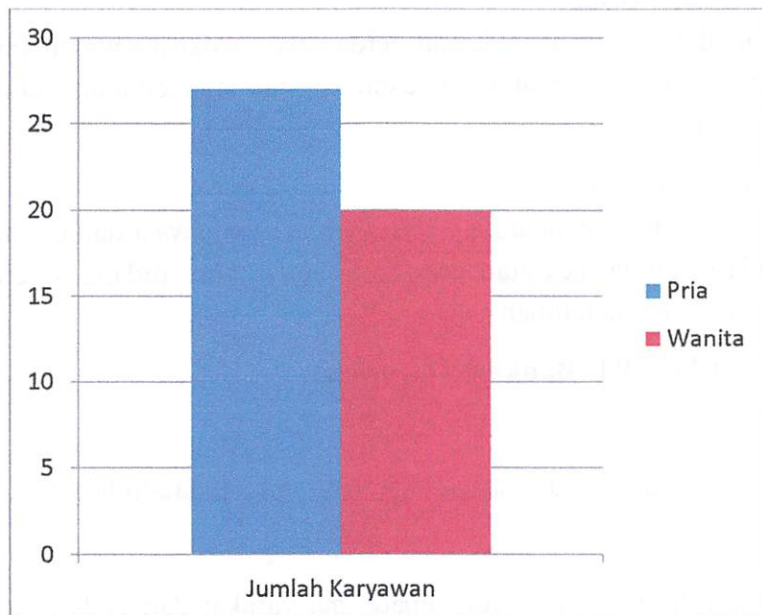
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT Bank BNI Syariah divisi Human Capital Development.

1. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Karyawan Divisi HCD Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	27	57%
2	Wanita	20	43%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2017



**Gambar 4.2**

**Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

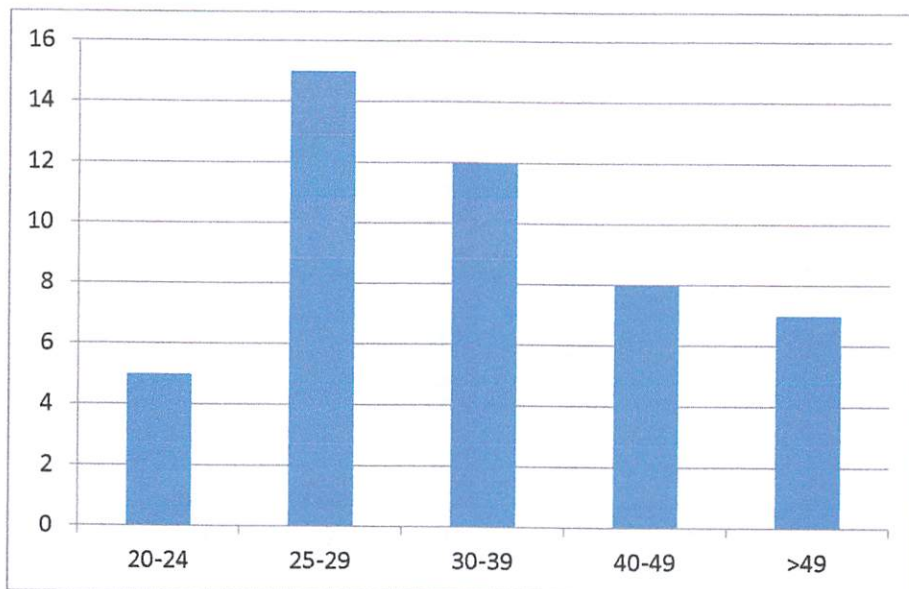
Dari tabel di atas disimpulkan bahwa jumlah terbanyak karyawan nya adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 dengan persentase 57% dan jumlah karyawan berjenis kelamin wanita terdapat 20 karyawan dengan persentase 43% dari keseluruhan 47 responden pada divisi HCD.

2. Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Karyawan Divisi HCD Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-24	5	10,63 %
2	25-29	15	31,91 %
3	30-39	12	25,53 %
4	40-49	8	17,02 %
5	>49	7	14,89 %
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2017



**Gambar 4.3**  
**Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia**

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia diantara 25-29 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 31,91% dari 47 responden. Sedangkan usia terendah adalah diantara 20-24 tahun sebanyak 5 karyawan dengan persentase 10,63%.

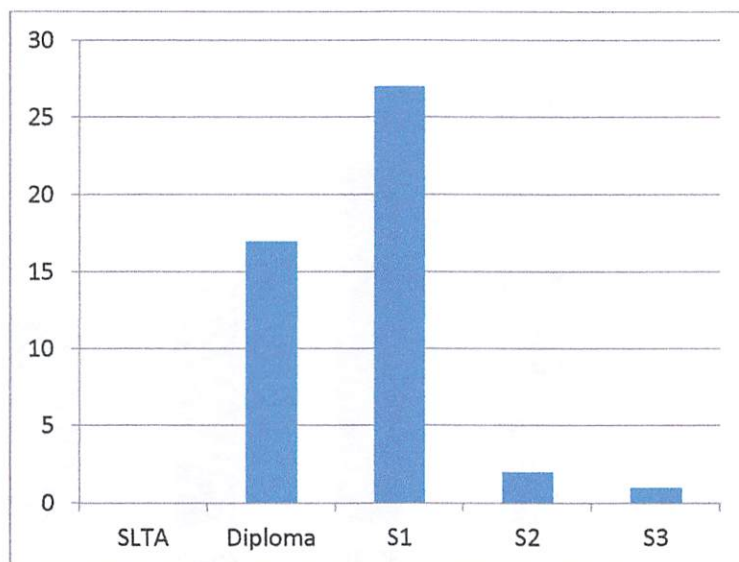
### 3. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**  
**Karyawan Divisi HCD Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	-	-
2	Diploma (D1, D3,D4)	17	36,17 %
3	S1	27	57,44 %
4	S2	2	4,25 %
5	S3	1	2,12 %
<b>Jumlah</b>		<b>47</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*



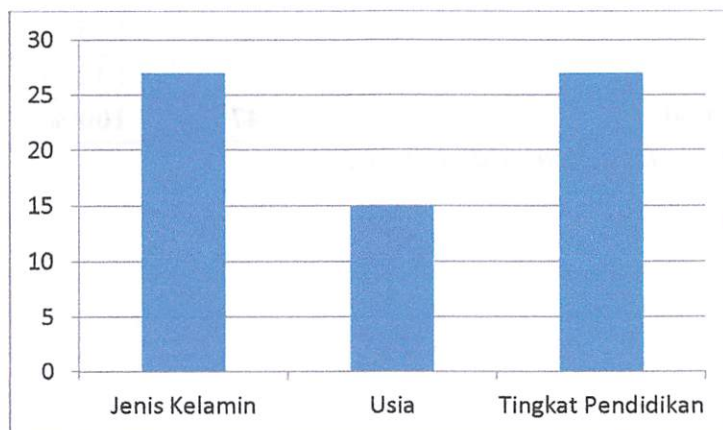


**Gambar 4.4**  
**Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah S1 sebanyak 27 karyawan dengan persentase 57,44%, Diploma sebanyak 17 karyawan dengan persentase 36,17%, S2 sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,25%, dan S3 hanya berjumlah 1 orang dengan persentase 2,12%.

**Tabel 4.4**  
**Total Data Responden**

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	JenisKelamin	Pria	27
2	Usia	25-29 Tahun	15
3	Tingkat Pendidikan	S1	27



**Gambar 4.5**  
**Total Persentase Data Responden**

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia diantara 25-29 tahun yang memiliki tingkat pendidikan S1.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Bank BNI Syariah

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Bank BNI Syaariah yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

**Tabel 4.5**  
**Karyawan Bekerja Untuk Menghidupi Keluarganya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	19	95	40,4%
Setuju	4	25	100	53,2%
Kurang Setuju	3	3	9	6,4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	204	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (40,4%) dan yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar (53,2%) serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (6,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 40,4% dengan pernyataan “Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka bekerja untuk menghidupi keluarganya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.



**Tabel 4.6**  
**Karyawan Merasa Puas Dengan Perhatian**  
**Terhadap Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	21	105	44,5%
Setuju	4	24	96	51,1%
Kurang Setuju	3	2	6	4,25%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	201	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (44,5%) yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (51,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase (4,25%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 51,1% dengan pernyataan “Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka merasa puas akan fasilitas yang terdapat diperusahaan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.7**  
**Gaji Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memenuhi Standar Yang**  
**Diatur Oleh Pemerintah**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	31	155	67,4
Setuju	4	15	60	32,6%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		46	215	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar (67,4%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (32,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 67,4% dengan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi standar yang diatur oleh pemerintah”. Yang artinya responden sangat setuju jika gaji yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

Diantara indikator “Kebutuhan fisiologis” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah pada tabel 4.7 dengan skor total 215, dan pernyataan Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan merupakan dominan terkecil dengan skor total 201 pada tabel 4.6.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

**Tabel 4.8**  
**Perusahaan Menyediakan Jaminan Kesehatan**  
**Untuk Semua Karyawannya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	21	105	44,7%
Setuju	4	23	92	48,9%
Kurang Setuju	3	3	9	6,38%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	206	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (44,7%) dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (48,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,9% dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk semua karyawannya”. Yang artinya responden setuju jika perusahaan telah memberikan Jaminan Kesehatan kepada seluruh Karyawannya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.9**  
**Karyawan Merasa Aman Dan Nyaman**  
**Bekerja Diperusahaan Ini**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	23	115	49%
Setuju	4	19	76	40,4%
Kurang Setuju	3	5	15	10,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	211	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (49%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (40,4%) serta yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase (10,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 49% dengan pernyataan “Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja diperusahaan ini”. Yang artinya responden sangat setuju jika mereka merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.10**  
**Bekerja Pada Perusahaan Ini Dapat Menjamin Kehidupan Para Karyawan Dihari Tua**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	28	140	59,7%
Setuju	4	17	68	36,2%
Kurang Setuju	3	2	6	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	202	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar (59,7%) yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (36,2%) yang menjawab kurang setuju 2 orang dengan persentase sebesar (4,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 59,7% dengan pernyataan “Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan para Karyawan dihari tua”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa perusahaan menyediakan jaminan hari tua untuk para karyawannya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Kebutuhan rasa Aman” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan kenyamanan para karyawan bekerja pada perusahaan pada tabel 4.9 dengan skor total 211, dan pernyataan bahwa bekerja pada perusahaan tersebut dapat menjamin Hari tua merupakan dominan terkecil dengan skor total 202 pada tabel 4.10

## 3. Kebutuhan Sosial

**Tabel 4.11**  
**Hubungan Baik Dengan Rekan Sekerja Membuat Lingkungan Kerja**  
**Menjadi Menyenangkan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	21	105	44,7%
Setuju	4	22	88	46,8%
Kurang Setuju	3	3	9	6,4%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	204	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar (44,7%) yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (46,8%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar (6,4%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase sebesar (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 46,8% dengan pernyataan “Hubungan baik dengan rekan sekerja membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan”. Yang artinya responden setuju jika hubungan mereka yang baik anatar rekan sekerja dapat menimbulkan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga membuat mereka nyaman dalam bekerja, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.12**  
**Rekan Sekerja Akan Saling Membantu Ketika Ada Yang**  
**Mebutuhkan Bantuan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	23	115	49%
Setuju	4	17	68	36,1%
Kurang Setuju	3	7	21	14,9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	204	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (49%) yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (36,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar (14,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab

“sangat setuju” yaitu sebesar 49% dengan pernyataan “Rekan sekerja akan saling membantu ketika ada yang membutuhkan bantuan”. Yang artinya responden sangat setuju jika mereka akan saling membantu dalam bekerja dengan rekan-rekan kerja mereka demi terciptanya lingkungan kerja yang baik, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.13**  
**Karyawan Menyukai Interaksi Dengan**  
**Rekan-Rekan Sekerja Lainnya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	24	120	51%
Setuju	4	17	68	36,2%
Kurang Setuju	3	6	18	12,8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	206	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar (51%) yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (36,2%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar (12,8%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 51% dengan pernyataan “Karyawan menyukai interaksi dengan rekan-rekan sekerja lainnya”. Yang artinya responden sangat setuju jika mereka menyukai interaksi yang baik antara rekan sekerja yang dapat memnimbulkan kenyamanan dalam bekerja, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Kebutuhan Sosial” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan interaksi yang baik antar karyawan dalam perusahaan pada tabel 4.13 dengan skor total 206, sedangkan Hubungan yang baik dengan rekan sekerja dan Saling membantu antar rekan sekerja memiliki nilai skor yang sama yaitu 204 pada tabel 4.11 dan 4.12.

## 4. Kebutuhan Penghargaan

**Tabel 4.14**  
**Atasan Memberikan Bonus**  
**Kepada Karyawan Yang Berprestasi**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	26	130	55,3%
Setuju	4	18	72	38,3%
Kurang Setuju	3	2	6	4,2%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	210	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar (55,3%) yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar (38,3%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar (4,2%) dan yang menjawab tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 55,3% dengan pernyataan “Atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi”. Yang artinya responden sangat setuju jika atasan mereka akan memberikan bonus kepada karyawan yang hasil kinerjanya memuaskan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.15**  
**Karyawan Merasa Senang Jika Pengabdian Mereka Selama Bekerja**  
**Diperusahaan Ini Diakui Oleh Perusahaan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	29	145	61,8%
Setuju	4	13	52	27,7%
Kurang Setuju	3	4	12	8,5%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	211	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar (61,8%) dan yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar (27,7%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 61,8% dengan pernyataan “Karyawan merasa senang jika pengabdian mereka selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh perusahaan”. Yang artinya responden sangat setuju jika pengabdian mereka

selama bekerja diperusahaan di akui oleh pihak perusahaan tersebut, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Kebutuhan Penghargaan” yang telah diolah dengan 2 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Komitmen dengan Perusahaan pada tabel 4.15 dengan skor total 211, dan Bonus atas Kinerja yang memuaskan merupakan dominan terkecil dengan skor total 210 pada tabel 4.14.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

**Tabel 4.16**  
**Karyawan Merasa Senang Karena Diperusahaan Ini Menerima Sebagai Rekan Kerja Yang Baik**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	30	150	63,8%
Setuju	4	8	32	17%
Kurang Setuju	3	8	24	17%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	208	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (63,8%) yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (17%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (17%) dan yang menjawab tidak setuju 1 orang dengan persentase sebesar (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 63,8% dengan pernyataan “Karyawan merasa senang karena diperusahaan ini menerima sebagai rekan kerja yang baik”. Yang artinya responen sangat setuju jika seluruh karyawan diperusahaan menerima sebagai rekan kerja yang baik, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Atasan Selalu Memberikan Pujian Ketika Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Hasil Memuaskan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	30	150	63,8%
Setuju	4	12	48	25,5%
Kurang Setuju	3	5	15	10,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	213	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (63,8%) yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar (25,5%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar (10,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 63,8% dengan pernyataan “Atasan selalu memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan ”. Yang artinya responden sangat setuju jika atasan memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.18**  
**Karyawan Bekerja Giat Agar Mendapatkan Promosi**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	63,8%
Setuju	4	8	32	17%
Kurang Setuju	3	8	24	17%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	208	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (63,8%) yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar (17 %) yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase (17%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 63,8% dengan pernyataan “Karyawan bekerja giat agar mendapatkan Promosi”. Yang artinya responden sangat setuju mereka bekerja



giat agar mendapatkan promosi dari atasan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Kebutuhan Aktualisasi Diri” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Pengakuan akan Prestasi yang dicapai pada tabel 4.17 dengan skor total 213, sedangkan Kebutuhan diakui dalam kelompok dan Karyawan bekerja giat agar mendapatkan Promisi memiliki nilai skor yang sama yaitu 208 pada tabel 4.16 dan 4.18.

Berdasarkan hasil analisis dari variabel Motivasi Kerja, maka dapat disimpulkan perindikator Motivasi Kerja nilai dominan terbesar dan terkecil yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
  - a. Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya dengan skor total 204
  - b. Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan dengan skor total 201
  - c. Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi standar yang diatur oleh pemerintah dengan skor total 215
2. Kebutuhan rasa aman
  - a. Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk semua karyawannya dengan skor total 206
  - b. Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja pada perusahaan ini dengan skor total 211
  - c. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan para karyawan dihari tua dengan skor total 202
3. Kebutuhan sosial
  - a. Hubungan yang baik dengan rekan sekerja membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan dengan skor total 204
  - b. Rekan sekerja akan saling membantu ketika ada yang membutuhkan bantuan dengan skor total 204
  - c. Karyawan menyukai interaksi dengan rekan-rekan sekerja lainnya dengan skor total 206
4. Kebutuhan penghargaan
  - a. Atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dengan skor total 210
  - b. Karyawan merasa senang jika pengabdian mereka selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh perusahaan dengan skor total 211

5. Kebutuhan aktualisasi diri

- a. Karyawan merasa senang karena diperusahaan ini menerima sebagai rekan kerja yang baik dengan skor total 208
- b. Atasan selalu memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan dengan skor total 213
- c. Karyawan bekerja giat agar mendapatkan promosi dengan skor total 208

Maka telah disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi standar yang diatur oleh pemerintah” dengan skor total 215 untuk dipertahankan perusahaan dan diperhatikan sedangkan untuk nilai dominan yang terkecil terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan” dengan skor total 201 agar lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi pada indikator ini.

Dari indikator variabel X motivasi kerja diatas, setelah dihitung nilai skor totalnya yang terdapat dilampiran, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan “Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan para karyawan dihari tua”, artinya para karyawan percaya bahwa dengan bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja sekarang dapat menjamin kehidupan mereka dihari tua sebab perusahaan memeberikan fasilitas pensiun kepada keluruh karyawan. Selain itu, sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan, perusahaan memberikan penghargaan atas masa kerja karyawan dengan pemberian penghargaan masa bakti.

Berdarkan hasil paparan diatas penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

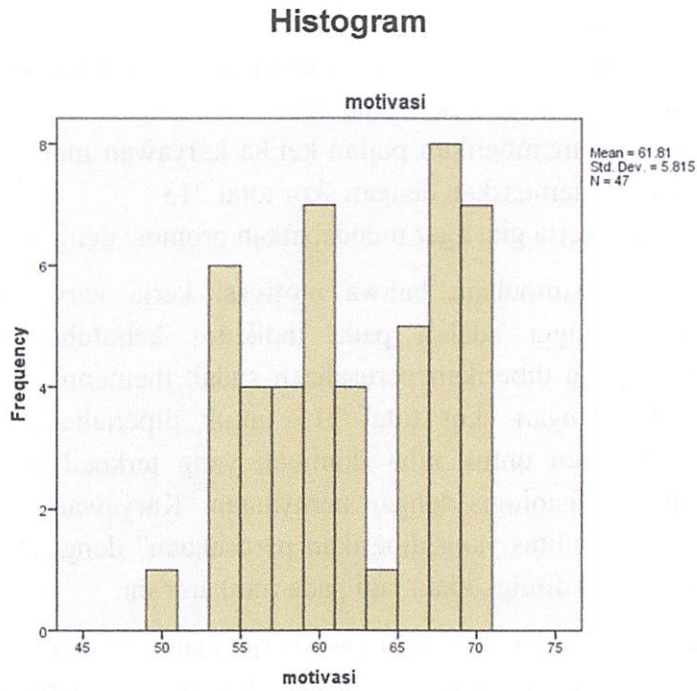
**Tabel 4.19**

**Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**

**Statistics**

**Motivasi**

	Valid	Missing
	47	0
Mean	61.81	
Std. Error of Mean	.848	
Median	61.00	
Mode	68	
Std. Deviation	5.815	
Variance	33.810	
Skewness	-.113	
Std. Error of Skewness	.347	
Kurtosis	-1.274	
Std. Error of Kurtosis	.681	
Range	20	
Minimum	50	
Maximum	70	
Sum	2905	



**Gambar 4.6**  
**Histogram Motivasi Kerja**

Perbandingan skor teoritik dan skor empiric pada variabel Motivasi Kerja (X):

Skor Teoritik :  $X = \text{—————}$

Maka skor empiric sebesar 61,81 sementara skor teoritik sebesar 42, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Motivasi Kerja (X) yaitu (61,81 > 42) artinya sudah baik.

**4.3.2 Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Bank BNI Syariah Divisi HCD**

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah diviisi HCD yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

## 1. Jumlah pekerjaan

**Tabel 4.20**  
**Karyawan Memiliki Pengalaman Sebelumnya Dalam Melakukan Pekerjaan Sekarang**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	59,5%
Setuju	4	19	76	40,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar (59,5%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (340,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 59,5% dengan pernyataan “Karyawan memiliki Pengalaman sebelumnya dalam melakukan Pekerjaan Sekarang”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan mereka yang sekarang sehingga memudahkan mereka dalam bekerja pada perusahaan saat ini.

**Tabel 4.21**  
**Karyawan Bersedia Bekerja Melampaui Batas Waktu Normal (Lembur) Jika Pekerjaan Belum Selesai**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	30	150	63,8%
Setuju	4	15	60	31,9%
Kurang Setuju	3	2	6	4,6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	210	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (63,8%) yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (31,9%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase (4,6%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 63,8% dengan pernyataan “Karyawan bersedia melampaui batas waktu normal (lebur) jika pekerjaan belum selesai”. Yang artinya responden sangat setuju jika mereka bersedia lembur jika pekerjaan mereka

dikantor masih banyak atau belum selesai, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.22**  
**Karyawan Bekerja Giat Demi Untuk Meningkatkan Target Perusahaan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	32	160	68,1%
Setuju	4	15	60	31,9%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	220	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar (68,2%) dan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (31,9%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 68,1% dengan pernyataan “Karyawan Bekerja giat demi untuk meningkatkan target Perusahaan”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka bekerja lebih giat untuk membantu perusahaan mencapai target.

Diantara indikator “Jumlah Pekerjaan” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Karyawan bekerja giat demi untuk meningkatkan target perusahaan pada tabel 4.22 dengan skor total 220, dan Karyawan bersedia melampaui batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai merupakan dominan terkecil dengan skor total 210 pada tabel 4.21.

## 2. Kualitas Pekerjaan

**Tabel 4.23**  
**Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Tepat Waktu**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	38	190	80,8%
Setuju	4	9	36	19,1%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	226	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar (80,8%) dan yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar (19,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 80,8% dengan pernyataan “Karyawan mampu melaksanakan Pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 4.24**  
**Standar Kerja Yang Terdapat Diperusahaan Ini Sesuai Dengan**  
**Keahlian Karyawan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	28	140	59,6%
Setuju	4	19	76	40,4%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar (59,6%) dan yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (40,4%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 59,6% dengan pernyataan “standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian karyawan”. Yang artinya responden sangat setuju jika keahlian yang mereka miliki sesuai dengan standar yang diberlakukan diperusahaan.

Diantara indikator “Kualitas pekerjaan” yang telah diolah dengan 2 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Karyawan mampu melaksanakan Pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu pada tabel 4.23 dengan skor total 226, standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian karyawan merupakan dominan terkecil dengan skor total 216 pada tabel 4.24.

## 3. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.25**  
**Karyawan Mendapatkan Waktu Yang Cukup**  
**Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	22	110	46,8%
Setuju	4	23	92	48,9%
Kurang Setuju	3	1	3	2,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	210	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar (46,8%) yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar (48,9%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 48,9% dengan pernyataan “Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”. Yang artinya responden setuju jika mereka mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaannya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.26**  
**Dalam Menyesuaikan Dengan Masalah Yang Berbeda, Karyawan**  
**Mebutuhkan Waktu Yang Relatif Lama**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	19	95	40,4%
Setuju	4	25	100	53,2%
Kurang Setuju	3	2	6	4,2%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	203	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar (40,4%) yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar (53,2%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase (4,2%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu

sebesar 53,2% dengan pernyataan “Dalam menyesuaikan dengan masalah yang berbeda, Karyawan membutuhkan waktu yang relatif lama”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka membutuhkan waktu yang relatif lama dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaannya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Ketepatan waktu” yang telah diolah dengan 2 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada tabel 4.25 dengan skor total 210, Dalam menyesuaikan dengan masalah yang berbeda, Karyawan membutuhkan waktu yang relatif lama merupakan dominan terkecil dengan skor total 203 pada tabel 4.26.

#### 4. Kehadiran

**Tabel 4.27**  
**Karyawan Siap Menerima Sanksi**  
**Atas Ketidakhadirannya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	34	170	72,3%
Setuju	4	11	44	23,4%
Kurang Setuju	3	1	3	2,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	219	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar (72,3%) yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar (23,4%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 72,3% dengan pernyataan “Karyawan siap menerima sanksi atas ketidakhadirannya”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka siap menerima sanksi apabila tingkat kehadirannya kurang baik, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.



**Tabel 4.28**  
**Karyawan Siap Menerima Sanksi**  
**Atas Keterlambatannya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	29	145	61,7%
Setuju	4	17	68	36,1%
Kurang Setuju	3	1	3	2,1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	216	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar (61,7%) yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (36,1%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “sangat setuju” yaitu sebesar 72,3% dengan pernyataan “Karyawan siap menerima sanksi atas keterlambatannya”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa mereka siap menerima sanksi apabila tingkat kehadirannya kurang baik, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Diantara indikator “Kehadiran” yang telah diolah dengan 2 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Karyawan siap menerima sanksi atas ketidakhadirannya pada tabel 4.27 dengan skor total 219, sedangkan Karyawan siap menerima sanksi atas keterlambatannya merupakan dominan terkecil dengan skor total 216 pada tabel 4.28.

#### 5. Kemampuan kerjasama

**Tabel 4.29**  
**Karyawan Siap Memberikan Bantuan**  
**Kepada Rekan Sekerja Yang Membutuhkan**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	20	100	42,5%
Setuju	4	25	100	53,2%
Kurang Setuju	3	1	3	2,1%
Tidak Setuju	2	1	2	2,1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	205	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (42,5%) yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar (53,2%) yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase (2,1%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 53,2% dengan pernyataan “Karyawan siap memberikan bantuan kepada rekan sekerja yang membutuhkan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka siap memberikan bantuan kepada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan serta membutuhkan bantuannya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.30**  
**Karyawan Selalu Berkontribusi Melalui Saran, Kritik,**  
**Dan Usaha Kepada Rekan-Rekan Sekerja Lainnya**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	16	80	34%
Setuju	4	29	116	61,7%
Kurang Setuju	3	2	6	4,2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	202	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar (34%) yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar (61,7%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase (4,2%). Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 61,7% dengan pernyataan “Karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka selalu berusaha berkontribusi melalui kritik, saran, dan usaha kepada rekan-rekan lainnya, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

**Tabel 4.31**  
**Karyawan Menerima Masukan Secara Terbuka**  
**Dari Rekan Sekerja**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (0%)
Sangat Setuju	5	17	85	36,2%
Setuju	4	30	120	63,8%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		47	205	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar (36,2%) dan yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar (63,8%).

Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “setuju” yaitu sebesar 63,8% dengan pernyataan “Karyawan menerima masukan secara terbuka dari rekan sekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka selalu menerima masukan terbuka yang diterima dari rekan-rekn kerja lainnya demi untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik sehingga akan berdampak positif bagi kinerja serta kemajuan perusahaan.

Diantara indikator “Kemampuan kerjasama” yang telah diolah dengan 3 pernyataan diatas, terdapat item pernyataan yang paling dominan yaitu nilai tertinggi dengan pernyataan Karyawan siap memberikan bantuan kepada rekan sekerja yang membutuhkan dan Karyawan menerima masukan secara terbuka dari rekan sekerja pada tabel 4.29 dan 4.31 dengan skor total 205, dan Karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya merupakan dominan terkecil dengan skor total 202 pada tabel 4.30.

Berdasarkan hasil analisis dari variabel kinerja kerja karyawan, maka dapat disimpulkan perindikator kinerja kerja karyawan nilai dominan terbesar dan terkecil yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
  - a. Karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan sekarang dengan skor total 216
  - b. Karyawan bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai dengan skor total 210
  - c. Karyawan bekerja giat demi untuk meningkatkan target perusahaan dengan skor total 220

2. Kualitas Pekerjaan
  - a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dengan skor total 226
  - b. Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian karyawan dengan skor total 216
3. Ketepatan Waktu
  - a. Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan skor total 210
  - b. Dalam menyesuaikan dengan masalah yang berbeda, karyawan membutuhkan waktu yang relatif lama dengan skor total 203
4. Kehadiran
  - a. Karyawan siap menerima sanksi atas ketidakhadirannya dengan skor total 219
  - b. Karyawan siap menerima sanksi atas keterlambatannya dengan skor total 216
5. Kemampuan Kerjasama
  - a. Karyawan siap memberikan bantuan kepada rekan sekerja yang memburuhkan dengan skor total 205
  - b. Karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya dengan skor total 202
  - c. Karyawan menerima masukan secara terbuka dari rekan sekerja dengan skor total 205

Maka telah disimpulkan bahwa kinerja kerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu” dengan skor total 226 untuk dipertahankan perusahaan agar lebih ditingkatkan dan diperhatikan sedangkan untuk nilai dominan yang terkecil adalah pada indikator kemampuan kerjasama dengan pernyataan “Karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya” dengan skor total 202 agar lebih ditingkatkan lagi pada indikator ini.

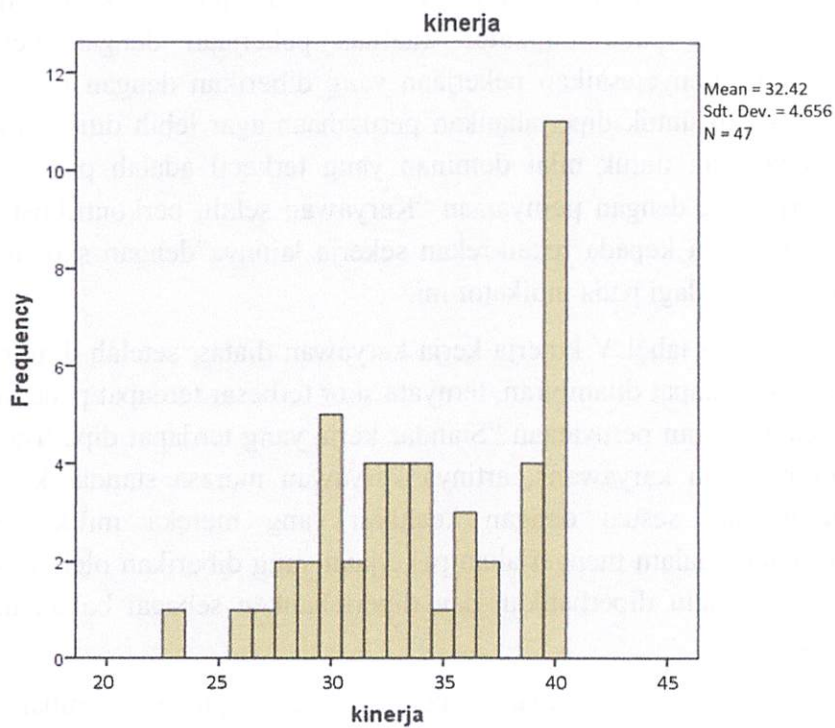
Dari indikator variabel Y kinerja kerja karyawan diatas, setelah dihitung nilai skor totalnya yang terdapat dilampiran, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan “Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian karyawan”, artinya karyawan merasa standar kerja yang terdapat diperusahaan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki sehingga memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. hal ini tentunya harus selalu diperhatikan dan dipertahankan sebagai bahan masukan untuk perusahaan.

Berdarkan hasil paparan diatas, penulis menyimpulkan kembali secara deskriptif dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**  
**Statistics**

kinerja	
Valid	47
Missing	0
Mean	32.42
Std. Error of Mean	.679
Median	54.00
Mode	60
Std. Deviation	4.656
Variance	21.683
Skewness	-.259
Std. Error of Skewness	.347
Kurtosis	-.874
Std. Error of Kurtosis	.681
Range	17
Minimum	43
Maximum	60
Sum	2551

**Histogram**



**Gambar 4.7**  
**Histogram Kinerja Kerja Karyawan**

Perbandingan skor teoritik dan skor empiric pad variabel kinerja kerja karyawan (Y).

$$\text{Skor teoritik : } Y = \frac{1 \cdot 12 + 5 (12)}{2} = 36$$

Maka skor empiric sebesar 32,42 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja (Y) yaitu ( $32,42 < 36$ ) artinya kurang baik.

#### 4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi HCD

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 47.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Divisi HCD hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.33**  
**Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan product moment (SPSS 22)**

		Correlations	
		motivasi	kinerja
motivasi	Pearson Correlation	1	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
kinerja	Pearson Correlation	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *person product moment* adalah  $r = 0,530$ . Artinya, Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

**Tabel 4.34**  
**Nilai Interval Koefisien**

Interval	Persentase	Keterangan
0,80-1,000		Sangat Kuat
0,60-0,799		Kuat
0,40-0,599	530%	Cukup Kuat
0,20-0,399		Lemah
0,00-1,990		Sangat Lemah

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,530$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,530^2 \times 100\% \\ &= 28,09\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 28,09%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 28,09%, sedangkan dengan 71,91% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho = 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja kerja karyawan Pada PT.Bank BNI Syariah Divisi HCD

$H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Bank BNI Syariah Divisi HCD

### b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut ;

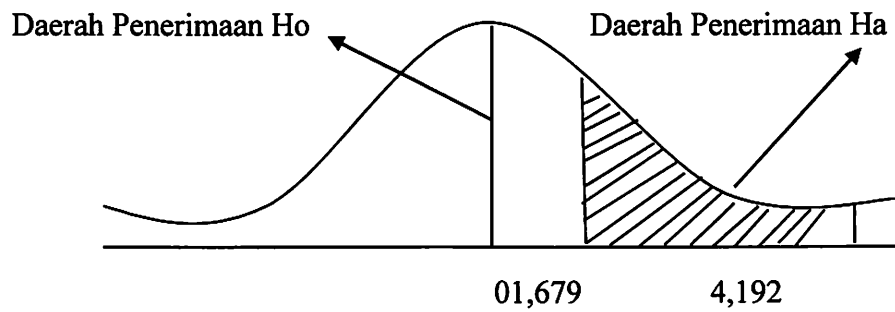
$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{0,530\sqrt{47-2}}{\sqrt{(1-0,530^2)}} \\ &= \frac{3,555}{0,848} \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 4,192$$

### c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $47-2 = 45$ , maka diperoleh t tabel 1,679.

d. Kurva



**Gambar 4.8**

**Kurva Uji Hipotesis**

e. Kesimpulan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,192 > 1,679$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD dengan jumlah responden 47 orang, berdasarkan hasil nilai skor empiric sebesar 61,81 sementara pada skor teoritik 42, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel Motivasi (X) yaitu ( $61,81 > 42$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja Pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD sudah baik, serta terdapat satu indikator yang harus diperhatikan yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan yang merupakan nilai dominan terkecil.
2. Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD dengan jumlah responden 47 orang, berdasarkan hasil nilai skor empiric sebesar 32,42 sementara pada skor teoritik 36, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja kerja karyawan (Y) yaitu ( $32,42 < 36$ ), sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja kerja karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD kurang baik. serta terdapat satu indikator yang harus diperhatikan yaitu pada indikator kemampuan kerjasama dengan pernyataan karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya yang merupakan nilai dominan terkecil
3. Terdapat hubungan yang nyata antara Motivasi Kerja dengan Kinerja kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh  $r = 0,530$  artinya bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja karyawan dinyatakan cukup kuat.
  - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,192 > 1,679$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara Motivasi kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah divisi HCD.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan PT. Bank BNI Syariah yaitu sebagai berikut:.

1. Variabel motivasi kerja agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan terdapat satu indikator yang harus diperhatikan yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis

dengan pernyataan ” Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan” dan berdasarkan simpulan dari hasil empiric diatas yang menyatakan kurang baik, pemimpin perusahaan sebaiknya agar lebih memperhatikan indikator tersebut karena jika tidak memperhatikan fasilitas yang terdapat diperusahaan maka akan berdampak kepada kenyamanan para karyawan dalam bekerja.

2. Variabel kinerja kerja karyawan agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan terdapat satu indikator yang harus diperhatikan yaitu pada indikator kemampuan bekerjasama dengan pernyataan “karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya” dan berdasarkan simpulan dari hasil empiric diatas yang menyatakan kurang baik, pemimpin perusahaan sebaiknya agar lebih memperhatikan indikator tersebut karena hubungan yang baik dan selalu berinteraksi serta ikut berkontribusi antar setiap karyawan akan berdampak positif pada lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa nyaman berada ditempat kerja. Kritik dan saran yang membangun dari rekan sekerja yang lain akan membuat karyawan menjadi lebih baik untuk masa yang akan datang.
3. Adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja kerja karyawan, maka dengan itu disarankan kepada pimpinan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan untuk memperhatikan kedua indikator tersebut agar kinerja meningkat serta motivasi kerja PT. Bank BNI Syariah divisi HCD berjalan dengan baik dengan menurunnya angka tingkat absensi dan meningkatnya penilaian kinerja yang memuaskan , hal ini akan mendorong dan memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan PT. Bank BNI Syariah divisi HCD.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hidari Nawawi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gary Desler (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hall T. Douglas & James Goodale (1986). *Human Resources Management, Strategy, Deign, and Implementation*. Scott Foresman and Company, Glenview.
- Thomas W. Zimmerer (1996). *Essential Of entrepreneurship and Small Business Management*. New Jersey: Upper Saddle River
- Bernadin and Russell (1993). *Human Resources Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Pretince Hall.
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Group.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmodjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Marihot Tua Effendi Hariadja (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harbani Pasolong (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dimiyati dan Mudjiono (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta dan Depdikbud.

- Siswanto Bejo Sastrohadiwiryono (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malayu S.P. Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robins. Dan Judge (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P. Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Achmad S. Ruky (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Stephen P. Robins (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Malayu S.P. Hasibuan (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- J. Supranto (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.



Jakarta, 08 JAN 2017  
Nomor : BNISy/HCD/ 002  
Hal : Surat Keterangan Magang  
Lamp. : -

Kepada  
Ketut Sunarta, Ak., MM., CA  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Jl. Pakuan 452 Tegailega, Bogor-Tengah  
Kota Bogor, 16143

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Menunjuk perihal pada pokok surat di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Nurul Fatonah  
NIM : 021113577  
Program Studi : S-1/ Manajemen

Telah menyelesaikan praktik kerja di PT Bank BNI Syariah selama 20 hari terhitung sejak tanggal 20 September 2016 s.d 17 November 2016 pada unit kerja Learning Center Divisi Sumber Daya Insani. Selama praktik kerja di perusahaan kami, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

PT BANK BNI SYARIAH  
Divisi Sumber Daya Insani



**Bambang Sutrisno**  
Pemimpin

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BANK BNI SYARIAH**

---

**Data Responden**

Jenis Kelamin : L/P

Divisi : .....

Lama Bekerja : ..... tahun

Pendidikan Terakhir : .....

**Petunjuk Pengisian**

- Berilah tanda checklist (√) untuk setiap jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/ Ibu yang paling objektif.
- Dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
- Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang Setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

**A. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
1	Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarganya					
2	Karyawan merasa puas dengan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan					
3	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi standar yang diatur oleh pemerintah					
	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>					
4	Perusahaan menyediakan jaminan kesehatan untuk semua karyawannya					
5	Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja diperusahaan ini					
6	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan para Karyawan dihari tua					
	<b>Kebutuhan Sosial</b>					
7	Hubungan yang baik dilingkungan kerja membuat suasana kerja menjadi menyenangkan					
8	Rekan sekerja akan saling membantu ketika ada yang membutuhkan bantuan					
9	Karyawan menyukai interaksi dengan rekan-					

	rekan sekerja lainnya					
	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>					
10	Atasan selalu memberikan pujian ketika Karyawan melaksanakan tugas dengan hasil memuaskan					
11	Atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi					
12	Karyawan merasa senang jika pengambilan mereka selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh perusahaan					
	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
13	Karyawan merasa senang karena diperusahaan ini menerima sebagai rekan kerja yang baik					
14	Atasan selalu memberikan pujian ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan					
15	Karyawan bekerja giat agar mendapatkan promosi					



## B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Jumlah Pekerjaan</b>					
1	Karyawan memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan sekarang.					
2	Karyawan bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.					
3	Karyawan bekerja lebih giat demi untuk meningkatkan target perusahaan.					
	<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
4	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cermat, tidak melakukan kesalahan.					
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
6	Standar kerja yang terdapat diperusahaan ini sesuai dengan keahlian Karyawan.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
7	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8	Karyawan mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					

9	Dalam menyesuaikan dengan masalah yang berbeda, Karyawan membutuhkan waktu yang relatif lama.					
	<b>Kehadiran</b>					
10	Karyawan siap menerima sanksi atas ketidakhadirannya.					
11	Tingkat kehadiran Karyawan selalu baik.					
12	Karyawan siap menerima sanksi atas keterlambatannya					
	<b>Kemampuan Kerjasama</b>					
13	Karyawan siap memberikan bantuan kepada rekan sekerja yang membutuhkan.					
14	Karyawan selalu berkontribusi melalui saran, kritik, dan usaha kepada rekan-rekan sekerja lainnya.					
15	Karyawan menerima masukan secara terbuka dari rekan sekerja.					

## Lampiran 3

RESPONDEN	PERNYATAAN VARIABEL X														TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	58
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	50
3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	63
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	60
5	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	60
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	55
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	54
9	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	3	3	4	57
10	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	54
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
12	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	55
13	5	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	57
14	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	59
15	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
18	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	65
22	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	5	53
23	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	5	3	58
24	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	54
25	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	60
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
27	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61
28	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
29	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	56
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	59
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
33	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	65
34	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
37	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	59
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	62
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
42	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	56
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	68
44	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	68
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
47	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54
	205	209	209	208	211	220	211	212	215	220	222	220	226	222	2905

RESPONDEN	PERNYATAAN VARIABEL Y													TOTAL SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	58
2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	63
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	58
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	57
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	62
7	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	47
8	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	52
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	49
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	60
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	62
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
24	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	55
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
27	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	55
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
29	5	5	5	5	4	2	2	5	5	4	5	5	2	54
30	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	61
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	56
36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	60
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
39	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	58
40	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	57
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
44	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	53
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
46	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
	216	216	220	226	216	207	203	219	216	205	202	205	202	2753

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	r_hitung
item1	Pearson Correlation	1	0.355	0.152	-0.02	0.187	-0.035	-0.017	-0.041	0.207	0.147	0.011	0.19	0.09	0.045	0.292	0.645
	Sig. (2-tailed)		0.054	0.421	0.917	0.323	0.854	0.927	0.829	0.272	0.438	0.953	0.314	0.637	0.815	0.118	0.192
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	0.355	1	.755**	.536**	.590**	.665**	.463**	.389*	0.274	.475**	.465**	.440*	.520**	0.19	.733**	.530**
	Sig. (2-tailed)	0.054		0	0.002	0.001	0	0.01	0.034	0.143	0.008	0.01	0.015	0.003	0.314	0	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	0.152	.755**	1	.614**	.700**	.598**	0.325	0.33	0.339	.431*	.396*	.489**	.457*	.361*	.539**	.380*
	Sig. (2-tailed)	0.421	0		0	0	0	0.08	0.075	0.067	0.018	0.03	0.006	0.011	0.05	0.002	0.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	-0.02	.536**	.614**	1	.562**	.451*	0.25	0.233	.409*	0.307	.400*	0.219	.391*	0.239	.561**	.451*
	Sig. (2-tailed)	0.917	0.002	0		0.001	0.012	0.182	0.215	0.025	0.099	0.028	0.246	0.032	0.203	0.001	0.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	0.187	.590**	.700**	.562**	1	.472**	0.333	0.29	.547**	.490**	.448*	0.26	.390*	0.304	.488**	.472**
	Sig. (2-tailed)	0.323	0.001	0	0.001		0.008	0.072	0.121	0.002	0.006	0.013	0.166	0.033	0.102	0.006	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	-0.035	.665**	.598**	.451*	.472**	1	.730**	.577**	0.128	0.179	.541**	.412*	0.333	.424*	.513**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0.854	0	0	0.012	0.008		0	0.001	0.499	0.343	0.002	0.024	0.072	0.02	0.004	0.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	-0.017	.463**	0.325	0.25	0.333	.730**	1	.739**	0.084	0.179	.503**	0.122	0.213	.613**	0.287	0.425
	Sig. (2-tailed)	0.927	0.01	0.08	0.182	0.072	0		0	0.658	0.345	0.005	0.522	0.258	0	0.123	0.08
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	-0.041	.389*	0.33	0.233	0.29	.577**	.739**	1	.399*	.363*	.555**	0.165	0.325	.498**	.438*	.371*
	Sig. (2-tailed)	0.829	0.034	0.075	0.215	0.121	0.001	0		0.029	0.049	0.001	0.384	0.08	0.005	0.016	0.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item9	Pearson Correlation	0.207	0.274	0.339	.409*	.547**	0.128	0.084	.399*	1	.704**	.649**	0.285	.428*	0.123	.555**	.604**
	Sig. (2-tailed)																
	N																

	Sig. (2-tailed)	0.272	0.143	0.067	0.025	0.002	0.499	0.658	0.029	0	0	0.127	0.018	0.517	0.001	0.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item10	Pearson Correlation	0.147	.475**	.431*	0.307	.490**	0.179	0.179	.363	.704**	1	.523**	.418*	.628**	0.036	.424*	.238**
	Sig. (2-tailed)	0.438	0.008	0.018	0.099	0.006	0.343	0.345	0.049	0	0.003	0.021	0	0.85	0.02	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item11	Pearson Correlation	0.011	.465**	.396*	.400*	.448*	.541**	.503**	.555**	.649**	.523**	1	.409*	.555**	0.279	.654**	.541**
	Sig. (2-tailed)	0.953	0.01	0.03	0.028	0.013	0.002	0.005	0.001	0	0.003	0.025	0.001	0.135	0	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item12	Pearson Correlation	0.19	.440*	.489**	0.219	0.26	.412*	0.122	0.165	0.285	.418*	.409*	1	.666**	0.232	.449*	.412*
	Sig. (2-tailed)	0.314	0.015	0.006	0.246	0.166	0.024	0.522	0.384	0.127	0.021	0.025	0	0.216	0.013	0.024	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item13	Pearson Correlation	0.09	.520**	.457*	.391*	.390*	0.333	0.213	0.325	.428*	.628**	.555**	.666**	1	0.115	.472**	.618**
	Sig. (2-tailed)	0.637	0.003	0.011	0.032	0.033	0.072	0.258	0.08	0.018	0	0.001	0	0.545	0.008	0	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item14	Pearson Correlation	0.045	0.19	.361*	0.239	0.304	.424*	.613**	.498**	0.123	0.036	0.279	0.232	0.115	1	0.194	.424*
	Sig. (2-tailed)	0.815	0.314	0.05	0.203	0.102	0.02	0	0.005	0.517	0.85	0.135	0.216	0.545	0.305	0.02	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item15	Pearson Correlation	0.292	.733**	.539**	.561**	.488**	.513**	0.287	.438*	.555**	.424*	.654**	.449*	.472**	0.194	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	0.118	0	0.002	0.001	0.006	0.004	0.123	0.016	0.001	0.02	0	0.013	0.008	0.305	0.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
r_hitung	Pearson Correlation	0.245	.530**	.380*	.451*	.472**	.457*	0.325	.371*	.504**	.538**	.541**	.412*	.618**	.424*	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	0.192	0.003	0.038	0.012	0.008	0.011	0.08	0.044	0.004	0.002	0.002	0.024	0	0.02	0.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	r_hitung	
item1	Pearson Correlation	1	-0.065	-0.109	0.066	-0.144	-0.201	-0.08	-0.299	-0.1	-0.233	-0.1	-0.233	-0.308	-0.205	-0.357	0.499
	Sig. (2-tailed)		0.734	0.566	0.729	0.449	0.287	0.676	0.108	0.598	0.215	0.6	0.216	0.098	0.278	0.053	0.292
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	-0.065	1	.481**	.367*	0.192	.440*	.672**	.550**	.730**	.465**	.440*	.537**	0.224	0.327	.423*	0.768
	Sig. (2-tailed)	0.734		0.007	0.046	0.31	0.015	0	0.002	0	0.01	0.015	0.002	0.235	0.078	0.02	0.375
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-0.109	.481**	1	0.327	.421*	.450*	.395*	.375*	.383*	0.186	.375*	0.238	.399*	0.346	0.288	0.514
	Sig. (2-tailed)	0.566	0.007		0.077	0.021	0.013	0.031	0.041	0.037	0.324	0.041	0.208	0.029	0.061	0.122	0.94
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	0.066	.367*	0.327	1	.488**	.413*	.382*	0.088	.413*	.412*	0.088	.494**	0.127	0.046	0.032	0.297
	Sig. (2-tailed)	0.729	0.046	0.077		0.006	0.023	0.037	0.644	0.023	0.024	0.644	0.006	0.505	0.807	0.865	0.609
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	-0.144	0.192	.421*	.488**	1	.500**	.389*	.385*	0.291	0.271	0.226	.664**	.619**	.390*	0.318	0.643
	Sig. (2-tailed)	0.449	0.31	0.021	0.006		0.005	0.034	0.036	0.118	0.148	0.231	0	0	0.033	0.087	0.821
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item6	Pearson Correlation	-0.201	.440*	.450*	.413*	.500**	1	0.307	0.336	.439*	0.298	-0.037	0.319	0.339	0.296	0.332	0.893
	Sig. (2-tailed)	0.287	0.015	0.013	0.023	0.005		0.099	0.069	0.015	0.11	0.844	0.085	0.067	0.112	0.073	0.626
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item7	Pearson Correlation	-0.08	.672**	.395*	.382*	.389*	0.307	1	.447*	.611**	0.33	0.274	.546**	0.154	0.162	0.176	0.163
	Sig. (2-tailed)	0.676	0	0.031	0.037	0.034	0.099		0.013	0	0.075	0.143	0.002	0.418	0.393	0.351	0.74
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item8	Pearson Correlation	-0.299	.550**	.375*	0.088	.385*	0.336	.447*	1	.560**	0.273	.507**	.518**	.750**	.723**	.745**	0.591
	Sig. (2-tailed)	0.108	0.002	0.041	0.644	0.036	0.069	0.013		0.001	0.145	0.004	0.003	0	0	0	0.631
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-0.1	.730**	.383*	.413*	0.291	.439*	.611**	.560**	1	.513**	.455*	.555**	0.307	.496**	0.269	0.374

item9	Sig. (2-tailed)	0.598	0	0.037	0.023	0.118	0.015	0	0.001		0.004	0.012	0.001	0.099	0.005	0.15	0.359
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item10	Pearson Correlation	-0.233	.465**	0.186	.412*	0.271	0.298	0.33	0.273	.513**	1	.477**	.457*	0.037	0.039	0.011	.436*
	Sig. (2-tailed)	0.215	0.01	0.324	0.024	0.148	0.11	0.075	0.145	0.004		0.008	0.011	0.845	0.836	0.952	0.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item11	Pearson Correlation	-0.1	.440*	.375*	0.088	0.226	-0.037	0.274	.507**	.455*	.477**	1	0.318	0.3	0.317	0.126	0.248
	Sig. (2-tailed)	0.6	0.015	0.041	0.644	0.231	0.844	0.143	0.004	0.012	0.008		0.087	0.107	0.088	0.507	0.186
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item12	Pearson Correlation	-0.233	.537**	0.238	.494**	.664**	0.319	.546**	.518**	.555**	.457*	0.318	1	.523**	.386*	.406*	0.612
	Sig. (2-tailed)	0.216	0.002	0.206	0.006	0	0.085	0.002	0.003	0.001	0.011	0.087		0.003	0.035	0.026	0.557
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item13	Pearson Correlation	-0.308	0.224	.399*	0.127	.619**	0.339	0.154	.750**	0.307	0.037	0.3	.523**	1	.842**	.782**	0.87
	Sig. (2-tailed)	0.098	0.235	0.029	0.505	0	0.067	0.418	0	0.099	0.845	0.107	0.003		0	0	0.715
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item14	Pearson Correlation	-0.205	0.327	0.346	0.046	.390*	0.296	0.162	.723**	.496**	0.039	0.317	.386*	.842**	1	.768**	0.409
	Sig. (2-tailed)	0.278	0.078	0.061	0.807	0.033	0.112	0.393	0	0.005	0.836	0.088	0.035	0		0	0.964
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item15	Pearson Correlation	-0.357	.423*	0.288	0.032	0.318	0.332	0.176	.745**	0.269	0.011	0.126	.406*	.782**	.768**	1	0.802
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.02	0.122	0.865	0.087	0.073	0.351	0	0.15	0.952	0.507	0.026	0	0		0.991
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
r_hitung	Pearson Correlation	0.199	-0.168	-0.014	0.097	0.043	-0.093	-0.063	-0.091	-0.174	-.436*	-0.248	-0.112	0.07	0.009	-0.002	1
	Sig. (2-tailed)	0.292	0.375	0.94	0.609	0.821	0.626	0.74	0.631	0.359	0.016	0.186	0.557	0.715	0.964	0.991	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).