

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA BANK 9 JAMBI SYARIAH**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Nanda Afriandanu Ramadan
Nim : 1500861201397
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Nanda Afriandanu Ramadan
Nim : 1500861201397
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank 9 Jambi Syariah

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Pembimbing Skripsi I

(Dr. Osrita Hapsara, SE,MM)

Jambi, Maret 2021
Pembimbing Skripsi II

(Azizah, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

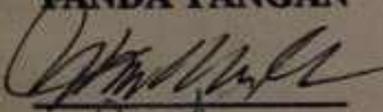
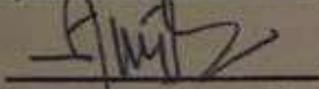
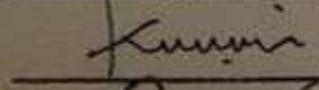
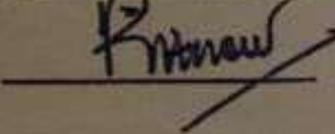
(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 27 Juli 2021
Jam : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi

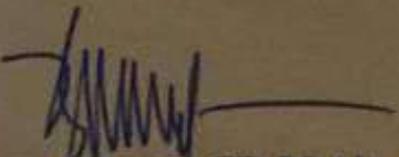
PANITIA PENGUJI

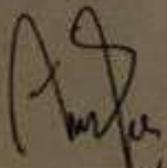
JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Jonner Simarmata, MM	
Sekretaris	: Azizah, SE, MM	
Penguji Utama	: Hj. Reni Devita, SE, MM	
Anggota	: Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA


Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Afriandanu Ramadan
Nim : 1500861201397
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Osrta Hapsara, SE,MM / Azizah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Pada Bank 9 Jambi Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juli 2021
Yang Membuat Pernyataan

Nanda Afriandanu Ramadan



Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

PERSEMBAHAN

Jika seseorang bepergian dengan tujuan untuk mencari ilmu, maka ALLah SWT akan menjadikan perjalanannya bagaikan perjalanan menuju surga (Nabi Muhammad SAW)

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah, ku persembahkan karya kecil ku ini untuk orang-orang yang ku sayangi :

- ❖ Terimakasih kepada Orang tua tercinta ayahanda Nawawi Z (alm) dan Ibunda Halimah yang telah menjadi motivator terbesar dalam hidupku dan selalu memberika doa disetiap langkahku.
- ❖ Terimakasih kepada istri tercinta Lusi Septria Sari,SE yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan.
- ❖ Serta keluarga besar saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan materil serta doa yang tulus.

ABSTRACT

NandaAfriandanuRamadan/1500861201397/Faculty Of Economi University Batangari Jambi 2015 / The influence of motivation on employee work productivity at Bank 9 Jambi Syariah / 1st Advisor (Dr. Osrita Hapsara, SE,MM / 2nd Advisor (Azizah, SE, MM)

The purpose of this study is to prove empirically to analyze the effect of motivation simultaneously on work productivity at Bank 9 Jambi Syariah and to analyze the effect of motivation partially on work productivity at Bank 9 Jambi Syariah.

The type of data used in this research is primary data which is done by questionnaire and secondary data is in the form of supporting data for this research, the internal source is the employees of Bank 9 Jambi Syariah. Sources of research data obtained from observations by means of interviews and giving or distributing questionnaires with leaders and employees of Bank 9 Jambi Syariah.

A constant value of -500 means that if the independent variable, namely Motivation (X), is zero (0), then the dependent variable (Y) is the work productivity of Bank 9 Jambi Syariah employees with a fixed value of -500. The regression coefficient of the Motivation variable (X) is positive at 1.045, meaning that if the variable X Motivation has decreased by one (1) unit while the other variables are considered constant, then the Y variable, namely Productivity, will increase by 1.045.

Simultaneously, motivation affects work productivity because the t value is greater than the t table value ($9.851 > 1.69092$). partially motivation does not affect work productivity.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi..

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA. Selaku Pj. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE,MM dan Ibu Azizah, SE, MM, selaku pembimbing skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Terimakasih sebesar-besarnya saya ucapkan kepada Bank 9 Jambi Syariah yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Terimakasih juga untuk rekan-rekan kerja Bank 9 Jambi Syariah yang membantu untuk pengisian kuesioner dan penelitian selama pengerjaan skripsi ini.
7. Seluruh staff pengajar (Dosen) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu kepada saya selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang diberikan dapat saya amalkan dan dapat berguna bagi dunia dan akhirat.
8. Para staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah banyak membantu penulis selama menuntut ilmu di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Juli 2021
Penulis,

Nanda Afriandanu Ramadan
NIM: 1500861201397

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	II
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	III
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	IV
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	V
ABSTRACT.....	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.2. Fungsi Manajemen.....	14
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2. Motivasi.....	22
2.2.1. Jenis-Jenis Motivasi.....	25
2.2.2. Tujuan Motivasi.....	25
2.2.3. Fungsi Motivasi.....	27
2.2.4. Metode Motivasi.....	27
2.2.5. Teori-Teori Motivasi.....	28
2.2.6. Faktor-faktor Motivasi.....	32
2.2.7. Dimensi dan Indikator Motivasi.....	34
2.3. Produktivitas Kerja.....	34
2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	38
2.3.2. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	41
2.3.3. Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja.....	43
2.3.4. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja.....	44
2.4. Kerangka Pemikiran.....	45
2.5. Hipotesis.....	45
2.6. Metodologi Penelitian.....	46
2.6.1. Metode Penelitian Yang Digunakan.....	46

2.6.2. Jenis Data	46
2.6.3. Sumber Data.....	47
2.6.4. Metode Pengumpulan Data.....	47
2.6.4.1. Keusioner (Angket)	47
2.6.4.2. Studi Kepustakaan.....	48
2.6.5. Lokasi dan Waktu Penelitian	48
2.6.6. Populasi dan Sampel Data	49
2.6.7. Variabel Penelitian	49
2.6.8. Pengukuran Variabel	50
2.6.9. Metode Analisis.....	51
2.7. Alat Analisis	53
2.7.1. Regresi Linear Sederhana	53
2.7.2. Koefisien Korelasi	54
2.7.3. Koefisien Determinasi	54
2.7.4. Uji Statistik t	55
2.8. Uji Hipotesis	56
2.9. Operasional Variabel.....	56

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Bank 9 Jambi Syariah.....	58
3.1.1. Sejarah	58
3.1.2. Visi dan Misi	60
3.1.3. Struktur Organisasi Bank 9 Jambi Syariah	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	65
4.1.1. Karakteristik Responden.....	65
4.1.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.1.2. Berdasarkan Umur.....	65
4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.2. Hasil Pembahasan	67
4.2.1. Deskriptif Motivasi.....	67
4.2.1.1. Kebutuhan Akan Prestasi.....	68
4.2.1.2. Kebutuhan Akan Afiliasi	69
4.2.1.3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	70
4.2.1.4. Analisis Motivasi.....	71
4.2.2. Deskriptif Produktivitas Kerja	72
4.2.2.1. Efektivitas Kerja.....	72
4.2.2.2. Efisiensi Kerja	74
4.2.2.3. Semangat Kerja	75
4.2.2.4. Analisis Produktivitas Kerja	76
4.3. Analisis Regresi Linear Sederhana	78
4.4. Pengujian Hipotesis.....	79
4.4.1 Uji t.....	79
4.5. Koefisien Determinasi	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Karyawan Bank 9 Jambi Syariah	5
Tabel 1.2. Daftar Kehadiran Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah	8
Tabel 1.3. Target dan Realisasi Karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah.....	10
Tabel 2.1. Pedoman Nilai Jawaban Angket	51
Tabel 2.2. Nilai Koefisien Korelasi	54
Tabel 2.3. Operasional Variabel	57
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	66
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Reward	68
Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Pelatihan.....	69
Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Tunjangan	70
Tabel 4.7. Rekapitulasi 7 Pernyataan Motivasi	71
Tabel 4.8. Rekapitulasi 3 Indikator Motivasi	72
Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Sikap Kerja.....	73
Tabel 4.10. Jawaban Responden Pada Indikator Tingkat Keterampilan	74
Tabel 4.11. Jawaban Responden Pada Indikator Hubungan Antara Lingkungan .	75
Tabel 4.12. Rekapitulasi 10 Pernyataan Produktivitas Kerja.....	76
Tabel 4.13. Rekapitulasi 3 Indikator Produktivitas Kerja.....	77
Tabel 4.14. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	78
Tabel 4.15. Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.16. Hasil Uji Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Bank 9 Jambi Syariah	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Olah SPSS	45
2. Hasil Olah SPSS.....	61
3. Tabel t.....	61
4. Kuesioner	61
5. Permohonan Pengisian Kuesioner	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan didirikan memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting untuk mensukseskannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Penggunaan tenaga kerja manusia secara efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik.

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang

baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Pada Bank 9 Jambi Syariah, keberadaan karyawannya yang memiliki etos kerja yaitu semangat kerja sertadedikasi yang tinggi terhadap perusahaan mutlak sangat diperlukan. Karena pemberian motivasi di Bank 9 Jambi Syariah yaitu berupa reward, pelatihan dan tunjangan. Hal tersebut akan dapat tercapainya produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mampu memberikan motivasi baik materil maupun immateril.

Variabel dari pemberian motivasi adalah reward, yang merupakan sebuah penghargaan yaitu berupa gaji insentif. Insentif adalah sebuah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi. Variabel pelatihan, yaitu pelatihan motivasi dan pelatihan peningkatan skill bagi karyawan. Dan variabel tunjangan, salah satunya tunjangan kesehatan bagi karyawan. Tunjangan adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung kepada peningkatan produktivitas kerja karyawannya. Pemberian motivasi sangat diperlukan disetiap perusahaan, seperti Bank 9 Jambi Syariah perlu adanya pemberian motivasi yaitu berupa reward, pelatihan serta tunjangan agar karyawan dapat meningkatkan dan mencapai produktivitas kerja yang lebih meningkat setiap tahunnya.

Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumberdaya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM yang merupakan terjemahan dari man power manajemen. Menurut Hasibuan (2014:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Dessler (2003), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek personal atau orang-orang dari pekerjaannya,

termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Menurut Fuad (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menganalisis dan mengelola kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia, sehingga dapat menjamin tercapainya sasaran strategis perusahaan.

Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Pada bank 9 Jambi Syariah yang beralamat di Jl.Kapten Pattimura No 70-71 Kel. Simpang IV sipin Kec. Telanaipura. Adapun data jumlah karyawan Bank 9 Jambi Syariah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Bank 9 Jambi Syariah Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	30
2	2017	30
3	2018	33
4	2019	34
5	2020	36

Sumber : Bank 9 Jambi Syariah tahun 2020

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan Bank 9 Jambi Syariah dalam 5 tahun terakhir mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan pegawai diharapkan motivasi kerja karyawan juga meningkat.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci pada defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R. 2001: 7)

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative.

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, *relationship* dan kerja sama. Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan reward untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diberikan. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi pula. Bank 9 Jambi Syariah perlu adanya pemberian motivasi yaitu berupa reward, pelatihan serta tunjangan.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja karyawan Bank 9 Jambi Syariah ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah
Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)				Indisipliner (A)	Tingkat Absensi
			S	I	C		
2016	30	220	34	27	23	78	0,012
2017	30	217	15	38	32	34	0,013
2018	33	228	22	26	54	56	0,014
2019	34	224	17	34	27	47	0,011
2020	36	263	46	55	23	69	0,014

Sumber: Bank 9 Jambi Syariah tahun 2020

Berdasarkan tabel kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja karyawan Bank 9 Jambi Syariah diatas dapat dilihat pada tingkat absensi tahun 2016 sebesar (0,012%) , tahun 2017 sebesar (0,013%), tahun 2018 sebesar (0,014%), tahun 2019 sebesar (0,011%) dan tahun 2020 sebesar (0,014%).

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut siagian (2014) produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja /karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Dalam hal ini Bank 9 Jambi Syariah sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Perbankan dengan misinya yaitu Penggerak, pendorong laju Perekonomian dan Pembangunan Daerah sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pesan serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebarkannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah
Tahun 2016-2020

	2020	2019	2018	2017	2016
TARGET					
MURABAHAH	448.028.000.000	331.730.000.000	292.399.465.406	354.055.569.293	197.571.109.600
MUSYARAKAH	227.785.500.000	258.883.000.000	181.000.035.324	134.000.000.293	130.361.063.600
QARDH	216.036.000.000	7.641.000.000	3.999.653.875	1.662.326.261	1.293.000.000
MUDHARABAH	39.743.000.000	23.912.458.444	2.479.000.000	2.015.139.939	8.793.462.600
IJARAH	61.034.000.000	43.511.157.562	14.700.000.000	12.570.840.363	6.690.000.000
REALISASI					
MURABAHAH	373.764.778.847	226.591.847.940	224.320.4487.165	290.284.139.958	186.441.847.940
MUSYARAKAH	212.984.530.000	165.985.012.223	121.267.576.722	83.000.000.000	89.150.000.000
QARDH	208.387.000.000	6.512.000.000	3.041.000.000	723.904.167	1.268.000.000
MUDHARABAH	35.404.000.000	15.315.444.000	2.435.666.711	1.155.090.141	3.654.253.000
IJARAH	60.614.000.000	35.378.000.000	10.583.738.948	10.807.187.818	5.840.000.000

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK 9 JAMBI SYARIAH”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Produktivitas kerja dan Motivasi yang kurang sesuai. Maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

- a. Kurangnya motivasi yang didapat karyawan
- b. Masih terdapat program kerja yang belum mencapai target

1.3 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi dan produktivitas karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

b. Bagi penulis

Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung sekaligus guna mempraktekan pengetahuan yang telah diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengaturan. Dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Menurut Sastrohadiwiryo (2006:7), manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dalam mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Menurut Manulang (2009:4) manajemen adalah segenap orang-orang yang melakukan manajemen dalam suatu badan. Menurut Hasibuan (2002:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Dan Hasibuan juga mengatakan bahwa manajemen berasal dari kata *To Manage* artinya mengatur, dan timbul pertanyaan apa yang diatur, tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan siapa yang mengaturnya.

- a. Yang mengatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M (Man, Money, Materials, Machine, Methode, dan Market)
- b. Tujuan diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan

- c. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasikan dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi
- d. Yang mengatur adalah pimpinan dan kepemimpinannya
- e. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai fungsi manajemen yang saling berkaitan dan berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Setiap fungsi manajemen, personalia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen tersebut memiliki peranan yang sangat penting dan dapat mempengaruhi bagi setiap kegiatan-kegiatan fungsi manajemen lainnya. Salah satu fungsi operasional perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Pendapat Hasibuan (2003:21) fungsi manajemen antara lain :

a) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) *Actuating dan Directing* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bahwa agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Hasibuan (2007:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis

besar yaitu manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fuad dan dkk (2006:92), manajemen adalah proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah suatu proses dalam kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya (Effendy, 2014:5). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara

efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu.

Berdasarkan berbagai pemahaman manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia menurut penulis adalah pengelolaan sumber daya manusia, sebagai sumber daya manusia, sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki sesuatu tenaga kerja yang memuaskan.

Menurut Hasibuan, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita banyak waktu dalam proses manajemen. Untuk manajerial sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu, Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani

tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. *Procurement* (Pengadaan)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. *Development* (Pengembangan)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. *Compensation* (Kompensasi)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. *Integration* (Pengintegrasian)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan

e. *Maintenance* (Pemeliharaan)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang

baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

g. *Separation* (Pemberhentian)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang –undang No.12 Tahun 1964.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Fuad adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia Yaitu peramalan secara sistematis terhadap permintaan (demand) dan penawaran (supply) tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Rekrutmen Yaitu proses pencarian dan penarikan calon tenaga kerja yang mampu.

3. Seleksi Yaitu serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.
4. Orientasi (induksi) Memperkenalkan karyawan baru pada peranan atau kedudukan mereka dalam organisasi dan pada karyawan lain.
5. Latihan dan Pengembangan Latihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Sedangkan pengembangan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.
6. Pemeliharaan Merupakan fungsi personalia yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, hubungan perburuhan, pelayanan karyawan dan program kesehatan serta keamanan kerja.
7. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena karyawan mengundurkan diri, pensiun, tidak mampu/produktif, dipecat atau dikeluarkan

2.1.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar Manajemen Sumber Daya Manusia lebih diperhatikan, kita lihat peranannya menurut Hasibuan (2007:14) yang mengatakan bahwa peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur dan menetapkan kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man on the right place and on the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kesadaran perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cerdas undang-undang perburuan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan kita pada khususnya.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya

2.2 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141). Menurut Vroom dalam Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di

samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2006:219) Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja drivtif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mecapai kepuasan. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan

bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003:58), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang atau relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selain itu menurut siagian (2009:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah suatu keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu disebabkan faktor dorongan yang berasal dari dalam diri

seseorang tanpa adanya pengaruh orang lain karena adanya hasrat untuk mewujudkan tujuan tertentu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik ialah suatu keinginan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang menguntungkan dirinya.

2.2.1 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus

selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.3 Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.2.4 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.2.5 Teori - Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang

diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

- Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

- Kebutuhan sosial

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

- Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

- Aktualisasi diri

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

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
- Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- Harapan keberhasilannya
- Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan afiliasi
- Kebutuhan akan kekuasaan

f) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- Upah yang adil dan layak
- Kesempatan untuk maju
- Pengakuan sebagai individu
- Keamanan kerja
- Tempat kerja yang baik
- Penerimaan oleh kelompok

- Perlakuan yang wajar
- Pengakuan atas prestasi

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

- Teori Harapan (*Expectancy*)
- Teori Keadilan
- Teori Pengukuhan

2.2.6 Faktor-faktor Motivasi

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

Berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi :

1. Faktor Internal (*Intern*)

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal, diantaranya adalah :

- Harga diri dan Prestasi, sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.

- Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- Harapan, adanya sesuatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.
- Tanggung Jawab, motivasi yang berasal didalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- Kepuasan Kerja. Adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

2. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak faktor yang dapat menjadi faktor eksternal timbulnya motivasi diantaranya, adalah

- Jenis dan sifat pekerjaan, menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.
- Kelompok kerja, dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya.
- Kondisi kerja, keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya.
- Keamanan dan keselamatan kerja, motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

- Hubungan internasional, hubungan antar teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

2.2.7 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan berprestasi
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan (Afiliasi)
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

2.3 Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas

kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama

1. Tingkat pendidikan dan keahlian
2. Jenis teknologi dan hasil produksi
3. Kondisi kerja
4. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2. Kelompok kedua

1. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
2. Keaneka ragam tugas
3. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
4. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Anoraga (2009) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik,

dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Munandar (2001) produktivitas kerja adalah keluaran dibagi masukan. Menurut Hasibuan (2003) produktivitas adalah perbandingan antara output(hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Pemberian produktivitas kerja terdiri dari, antara lain :

1. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah keyakinan-keyakinan yang mengandung aspek kognitif, behavior, dan afektif yang merupakan kesiapan mental psikologi untuk mereaksi dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek. Dalam sikap kerja yang mempengaruhi dalam kinerja kerja ada 3 yaitu : (1) Sikap terhadap organisasi, (2) Sikap terhadap pekerjaan, (3) sikap terhadap rekan kerja.

2. Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cermat. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan

yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dan aktivitas. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa keterampilan (*skill*) berarti suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Peralatan tersebut meliputi fotokopi, komputer dan internet.

3. Hubungan Antara Lingkungan

Menurut Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja (dalam Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014)

2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio, 2013) diantaranya adalah:

- a. Sikap mental, berupa :
 1. Motivasi kerja
 2. Disiplin kerja
 3. Etika kerja
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Keterampilan dan manajemen
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan Kesehatan
- h. Jaminan social
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana produksi
- k. Kesempatan berprestasi

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan

organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Simanjutak (1985: 30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
 - Lingkungan kerja meliputi : produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - Kesejahteraan karyawan meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.3.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau

per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Dalam Sinungan (2003: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan *“mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”*. Sikap-sikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, profesional dan berjiwa perjuangan, Sedarmayanti(2009).

Dimensi dalam produktivitas yaitu : (1) Efisiensi, (2) Efektivitas, (3) Semangat Kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam menunjang dimensi tersebut yaitu :

1. Dimensi Efisiensi
 - a. Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja
 - b. Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik
 - c. Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan

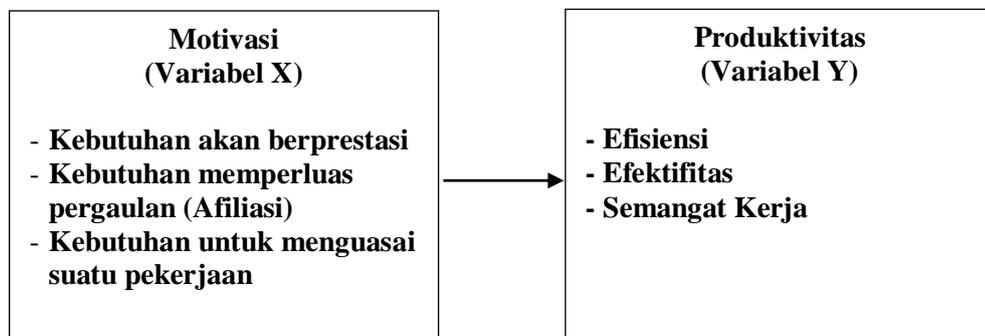
2. Dimensi Efektivitas

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu

3. Dimensi Semangat Kerja

- a. Kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras
- b. Pemberian penghargaan

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011;64) merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga motivasi dan produktivitas karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah cukup tinggi.
2. Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah.

2.6 Metodologi Penelitian

2.6.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah nilai yang diperoleh dari setiap responden terhadap variabel penelitian, yaitu Motivasi (X), sebagai variabel bebas (*independent*) dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

2.6.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder.

a. Data Primer

Merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah Karyawan Bank 9 Jambi Syariah.

2.6.3 Sumber Data

Sumber data penelitian diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner dengan pimpinan dan karyawan Bank 9 Jambi Syariah yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2.6.4 Metode Pengumpulan Data

2.6.4.1 Kuesioner (Angket)

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2021).

Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa. Dibandingkan dengan *interview guide*, daftar pertanyaan atau kuesioner lebih terperinci dan lengkap.

Peneliti menggunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Ransis. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2001). Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pernyataan yang relevan, realibilitas yang tinggi dan

aplikatif pada berbagai aplikasi. Penelitian ini menggunakan sejumlah *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut.

1 = sangat rendah

2 = rendah

3 = sedang

4 = tinggi

5 = sangat tinggi

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap–tiap responden.

2.6.4.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasilain yang layak dijadikan sumber.

2.6.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank 9 Jambi Syariah yang beralamat di Jl.Kapten Pattimura No 70-71 Kel. Simpang IV sipin Kec. Telanaipura.. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai dengan selesai.

2.6.6 Populasi dan Sampel Data

Menurut Syekh (2011:13), populasi secara umum adalah sekumpulan individu dengan ciri-ciri sama yang hidup dalam tempat dan waktu yang sama. Sedangkan dalam statistika populasi adalah sekumpulan data yang menjadi objek inferensi. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan objek penelitian, karena jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank 9 Jambi Syariah yang berjumlah 36 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (simple random sampling). Pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2.6.7 Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2015:38) mengatakan variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Suryabata (2010:25) mengatakan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2012:38) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Variabel independen

Variabel independen, yaitu variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah motivasi (X).

b. Variabel dependen

Variabel dependen yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

2.6.8 Pengukuran Variabel

Untuk mendapatkan data tanggapan karyawan tentang motivasi (*Independent* variabel) dan produktivitas kerja (*Dependent* variabel) dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mendapatkan hasil mengenai jawaban dan tanggapan responden tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jawaban kuesioner akan dikuantitatifkan dengan menggunakan metode Skala Likert disebut juga *summated rating scale*. Skala ini banyak digunakan karena skala ini member banyak peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau

agreement terhadap suatu pernyataan. Pertanyaan diberikan berjenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tertinggi.

Berikut adalah skala likert yang digunakan oleh peneliti :

Tabel 2.1
Pedoman Nilai Jawaban Angket

Simbol	Keterangan	Nilai
ST	Diberi skor	5
T	Diberi skor	4
S	Diberi skor	3
R	Diberi skor	2
SR	Diberi skor	1

Keterangan :

ST = Sangat Tinggi

T = Tinggi

S = Sedang

R = Rendah

SR = Sangat Rendah

2.6.9 Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu:

1. Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan serta hubungan antar keduanya.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para karyawan terhadap motivasi serta produktivitas dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah 1 x 36 = 36

Skor tertinggi 5 x 36 = 180

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala} &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= \frac{36(5-1)}{5} \\ &= 28,8 \end{aligned}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban item

Berdasarkan jumlah Rentang Skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut :

36	-	64,7	= Sangat rendah
64,8	-	93,5	= Rendah
93,6	-	122,3	= Sedang
122,4	-	151,1	= Tinggi
151,2	-	180	= Sangat tinggi

2.7 Alat Analisis

2.7.1 Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil.

Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Dengan rumus Supranto (2015;181) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Bank 9 Jambi Syariah (Produktivitas Kerja)

X = Motivasi

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

2.7.2 Koefisien Korelasi

Menurut Agusyana (2012:85) Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih). Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Nilai Koefisien Korelasi

0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 -0,40	Rendah
0,41- 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Tinggi
0,91 – 0,99	Sangat Tinggi
1,00	Sempurna

2.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan variasi nilai variabel X (Motivasi) dalam menjelaskan variasi nilai variabel Y (Produktivitas kerja) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Untuk melihat berapa besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent digunakan koefisien determinasi yang merupakan salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel, yang disimbolkan R^2 . Besarnya koefisien korelasi (r) antara dua macam variabel adalah nol sampai dengan 1. Apabila dua variabel mempunyai $r = 0$, berarti antara dua variabel itu tidak ada hubungan. Sedangkan apabila dua buah variabel $r = \pm 1$, maka dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang sempurna baik positif maupun negatif.

2.7.4 Uji statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:98).

Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / S\beta_n.$$

Dimana :

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n = koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_n$ = standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2.8 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor kepuasan (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y). dalam penelitian tingkat keyakinan sebesar 95% dan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Dengan keputusan : t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Tabel diperoleh dari :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka : H_0 ditolak H_i diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi (X) terhadap Produktivitas (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka : H_0 diterima H_i ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan Motivasi (X) terhadap Produktivitas (Y)

2.9 Operasional Variabel

Menurut Indriantoro (2002: 69) definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2010: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Tabel 2.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Ket.
Motivasi Kerja (X)	motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. (Siagian, 2009:102)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan (Afiliasi) 3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target kerja 2. Kualitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Resiko 5. Komunikasi 6. Persahabatan 7. Pemimpin 8. Duta Perusahaan 9. Keteladanan 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y)	sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Semangat Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja 2. Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik 3. Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas Kerja 6. Ketepatan Waktu 7. Disiplin 8. Penghargaan 9. Kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras 	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1 Bank 9 Jambi Syariah

1.1.1 Sejarah

Bank Jambi merupakan Bank Milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Adiputra Parlindungan No.6 tanggal 12 Februari 1959 dengan nama PT.Bank Pembangunan Daerah Jambi yang kemudian disempurnakan melalui Akte Notaris Habro Poerwanto No.70 tanggal 12 Oktober 1959 dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor.J.A/5/115/8 tanggal 06 November 1959 dimuat pada tambahan berita negara Republik Indonesia Nomor.110.104 tanggal 29 Desember 1959 terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor.13 tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah maka seluruh Bank Pembangunan Daerah di setiap provinsi di Indonesia wajib menyesuaikan ketentuan pendiriannya. Berdasarkan peraturan daerah Tingkat I Provinsi Jambi Nomor.3 tahun 1963 dengan pengesahan Menteri Dalam Negeri Nomor.9/32/127-164 tanggal 25 September 1964, PT.Bank Pembangunan Daerah Jambi menjadi Bank Pembangunan Daerah Jambi dengan spesifikasi kegiatannya sebagai Bank Pembangunan Daerah sesuai dengan aturan pada undang-undang Nomor.13 tahun 1962.

Hadirnya undang-undang Republik Indonesia Nomor.7 tahun 1962 tentang perbankan, diwajibkan seluruh Bank Komersial untuk menyesuaikan kembali ketentuan pendiriannya. Melalui peraturan daerah tingkat I Provinsi Jambi Nomor. 13 tahun 1992 tanggal 30 November 1992 dengan pengesahan Menteri Dalam Negeri Nomor.548.25-25-434 tanggal 23 Maret 1993, Bank Pembangunan Daerah Jambi diatur kembali untuk menyesuaikan kegiatannya sesuai ketentuan undang-undang tentang perbankan sebagai bank umum sejak tanggal 22 November 2007, Bank Pembangunan Daerah Jambi berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jambi disebut Bank Jambi, berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jambi Nomor.2 tahun 2006 dan berdasarkan Akta Notaris Robert Faisal, SH. Nomor.1 tanggal 01 Februari 2007. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui surat Nomor.W20-00061 HT.01.01-TH.2007 dan diumumkan dalam tambahan berita negara Rpublik Indonesia Nomor.55 tanggal 10 Juli 2007 serta keputusan gubernur Bank Indonesia Nomor.9/59/Kep.GBI/2007 tanggal 13 November 2007.

Bidang usaha Bank Jambi meliputi seluruh kegiatan Bank Umum, termasuk sebagai pemegang kas daerah yang berfungsi melaksanakan dan mengelola penyimpanan, penerimaan dan pengeluaran kas serta mengutamakan pembiayaan bidang proyek pembangunan daerah.

1.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

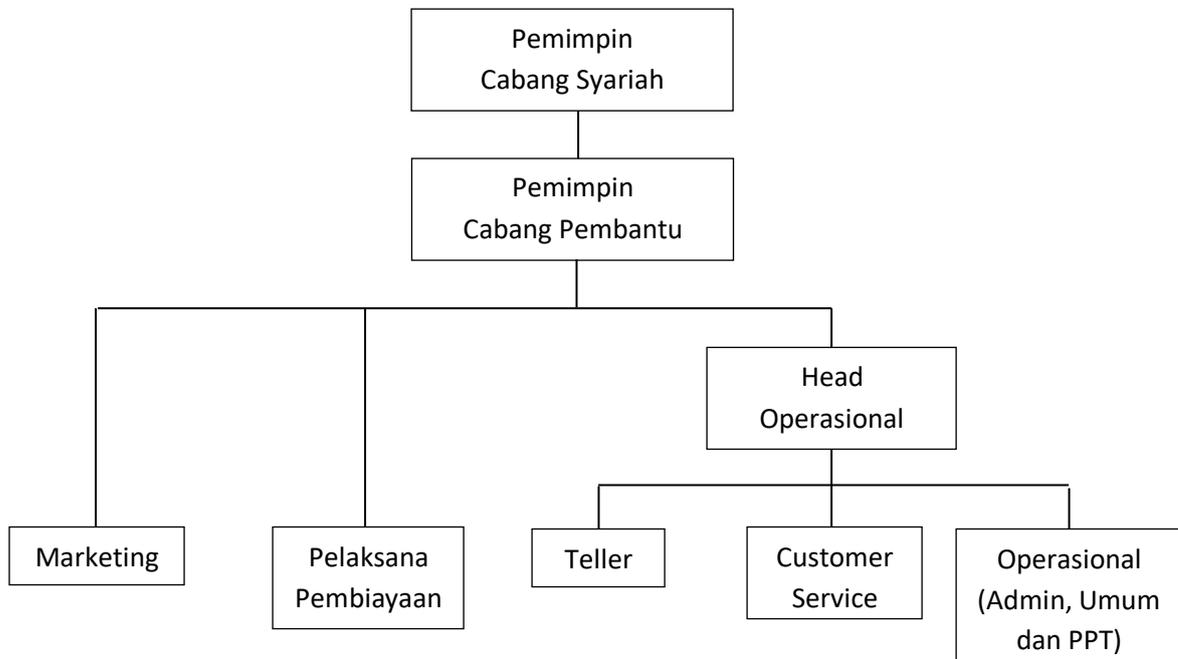
Menjadi Bank yang ideal dan sehat dalam mewujudkan terpenuhinya kebutuhan masyarakat di bidang jasa Bank yang memiliki nilai tambah bagi ekonomi daerah khususnya Usaha Kecil Menengah (UKM) dengan pengelolaan profesional, kehati-hatian dan berkembang secara wajar.

2. Misi

- Menjalankan usaha sebagai Bank Umum, secara konvensional dan berdasarkan prinsip Syariah.
- Penggerak, pendorong laju perekonomian dan pembangunan daerah.
- Pemegang kas daerah, dan/atau melaksanakan penyimpanan uang daerah.
- Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

1.1.3 Struktur Organisasi Bank 9 Jambi Syariah

Struktur organisasi beserta uraian tugasnya dibutuhkan oleh setiap organisasi, untuk memberi arah kepada organisasi tersebut sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang menggambarkan dengan wewenang dan tanggung jawab serta fungsi dari setiap bagian yang ada dalam organisasi tersebut.



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Bank 9 Jambi Syariah

Tugas Jabatan Bank 9 Jambi Syariah adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang Syariah mempunyai tugas dan wewenang untuk :
 - a. Mengawasi serta melakukan koordinasi kegiatan operasional
 - b. Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan
 - c. Memonitor kegiatan operasional perusahaan
 - d. Memantau prosedur operasional manajemen resiko
 - e. Melakukan pembangunan kegiatan operasional
 - f. Observasi atas kinerja karyawan
 - g. Memberikan solusi terhadap semua masalah
 - h. Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan
2. Pemimpin Cabang Pembantu mempunyai tugas untuk :
 - a. Memimpin, mengkoordinir, membimbing dan mengawasi serta melakukan penilaian terhadap kinerja pejabat dan karyawan dilingkungan kantor cabang pembantu
 - b. Membimbing dan mengarahkan kegiatan pelayanan kepada nasabah
 - c. Membimbing dan mengarahkan penyusunan rencana kerja tahunan
 - d. Melakukan evaluasi terhadap performance dan memberikan pengarahan dalam penyusunan program-program untuk meningkatkan performance sesuai target yang diberikan.

3. Head Operasional memiliki tugas dan tanggung jawab sepenuhnya terhadap kegiatan operasional bank. Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :
 - a. Mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh petugas Operasional seperti Teller, CS, Back Office.
 - b. Mempersiapkan laporan-laporan yang diperlukan oleh kepala cabang seperti pertumbuhan pembiayaan dan kualitas pembiayaan Bank 9 Jambi Syariah
 - c. Membuat perencanaan dan pengorganisasian kegiatan Teller, Marketing dan Back Office.
4. Teller mempunyai tugas dan wewenang sebagai :
 - a. Sebagai bagian terdepan dari pelayanan, teller bertugas menerima setoran dan penarikan tunai dari nasabah.
 - b. Memeriksa seluruh surat aplikasi yang diisi oleh nasabah pada saat melakukan transaksi sebelum diserahkan ke bagian BO.
 - c. Menerima dan mengadministrasikan data nasabah yang berkaitan dengan teller agar menjadi baik dan benar.
 - d. Menyusun serta menginput data kesistem terkait dengan transaksi yang dilakukan oleh teller kemudian melakukan tutup kas serta menyusun dan menyortir kas, apabila sudah selesai transaksi atau pada saat setelah tutup kas.
 - e. Bertanggung jawab atas semua transaksi masuk dan keluar melalui meja teller.

5. Customer Service mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk :
 - a. Melayani nasabah yang ingin membuka fasilitas di Bank 9 Jambi Syariah.
 - b. Menginput data kesistem terkait data pembukaan rekening oleh nasabah setiap hari
6. Operasional (admin, Umum dan PPT mempunyai tugas untuk :
 - c. Membantu penyajian data debitur serta pengelolaan administrasi dan dokumentasi kredit sesuai kebijakan/ketentuan yang berlaku
 - d. Menyiapkan proses akad antara bank dengan calon debitur
 - e. Memeriksa seluruh kelengkapan dokumen kredit sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - f. Memeriksa kelengkapan dan kesesuaian data informasi debitur dengan dokumen kredit untuk dilakukan penginputan pada sistem
7. Marketing memiliki tugas untuk :
 - a. Menjual dan selalu konsisten juga melakukan evaluasi dalam bekerja
 - b. Tetap sabar dan selalu optimis untuk mencapai target yang diinginkan
8. Pelaksana Pembiayaan mempunyai tugas untuk :
 - a. Melakukan penyelamatan kredit dengan restrukturisasi (perpanjangan kredit sesuai dengan kemampuan nasabah)
 - b. Menyelesaikan kredit nasabah melalui lelang
 - c. Memverifikasi dan menganalisis Penghapusan Bukan (PH) dan melakukan claim ke asuransi
 - d. Mengajukan keringanan bunga pelunasan untuk nasabah dan penarikan agunan sebagian teller.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan Bank 9 Jambi Syariah yang dijadikan responden berdasarkan jenis kelamin melalui penarikan sampel penelitian secara populasi tersebut, yakni sebanyak 36 orang, dimana jika dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	10	11,42
2	Perempuan	26	88,58
Total		36	100

Sumber Data : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa penyebaran kuesioner dengan cara mengambil sampel total untuk penelitian terhadap karyawan pada Bank 9 Jambi Syariah berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang atau 11,42% sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang atau 88,58%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia merupakan hal penting dalam suatu penilaian kinerja. Bagi responden makin matang umur seseorang, semakin banyak pula pengalaman

yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-25	7	15,16
26-30	21	59,83
31-40	5	13,28
>40	3	11,73
Total	36	100

Sumber Data : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan karakteristik responden yang berumur antara 20-25 berjumlah 7 orang atau 15.16%, responden yang berumur 26-30 berjumlah 21 orang atau 59,83%, responden yang berumur 31-40 berjumlah 5 orang atau 13,282% dan responden yang berumur >40 berjumlah 3 orang atau 11,73%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan

Karakteristik Karyawan Bank 9 Jambi Syariah yang dijadikan responden melalui penarikan sampel yakni 36 orang dan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, dimana jika karakteristik responden dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada table 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	S2	2	10
2	S1	19	51,58
3	D3	10	24,17
4	SLTA	5	14,25
Total		36	100

Sumber Data : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan. Pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang (10%), pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 19 orang (51,58%), pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (24,17%) dan pada tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang (14,25).

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Deskriptif Motivasi Karyawan Bank 9 Jambi Syariah

Hasil analisis deskriptif data variabel motivasi yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert dapat dilihat dari tabulasi beberapa indikator motivasi sebagai berikut :

4.2.1.1 Kebutuhan akan berprestasi

Tanggapan responden terhadap indikator Kebutuhan akan berprestasi

terlihat pada table berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator berprestasi

No	Sub Indikator	SR	R	S	T	ST	Total Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	-	-	18	12	6	132	Tinggi
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	1	3	5	20	7	137	Tinggi
Total							269	Sangat Tinggi
Rata-rata							134,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden dengan pernyataan saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya dengan nilai skor 132 dengan kategori tinggi, pernyataan penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja dengan nilai skor tinggi 137 dengan kategori tinggi,

Total nilai indikator kebutuhan akan berprestasi adalah 269 dengan kategori Sangat Tinggi dan rata-rata indikator Reward adalah 134,5. Skor ini berada pada interval kelas penilaian tinggi artinya motivasi karyawan Bank 9 Jambi Syariah sudah cukup, guna meningkatkan kinerjanya.

4.2.1.2 Kebutuhan akan afiliasi

Tanggapan responden terhadap indikator Kebutuhan akan afiliasi terlihat pada table berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Afiliasi

No	Sub Indikator	SR	R	S	T	ST	Total Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Jalinan kerja sama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	-	-	9	21	6	141	Sangat Tinggi
2	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja	1	2	11	14	8	134	Tinggi
Total							275	Sangat Tinggi
Rata-rata							137,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan responden Jalinan kerjasama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja dengan nilai skor 141 dengan kategori sangat tinggi dan pernyataan responden Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja dengan nilai skor 134 dengan kategori tinggi.

Total nilai indikator kebutuhan akan afiliasi adalah 275 dengan kategori sangat tinggi dan rata-rata indikator kebutuhan akan afiliasi adalah 137,5. Skor

ini berada pada nilai tinggi artinya interaksi atau kerja sama karyawan Bank 9 Jambi Syariah baik.

4.2.1.3 Kebutuhan akan kekuasaan

Tanggapan responden terhadap indikator Kebutuhan akan kekuasaan terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator kekuasaan

No	Sub Indikator	SR	R	S	T	ST	Total Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	1	-	9	20	6	138	Tinggi
2	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan	1	1	11	16	7	135	Tinggi
Total							273	Sangat Tinggi
Rata-rata							136,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas mengenai pernyataan responden Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu dengan nilai skor 138 dengan kategori tinggi dan pernyataan responden mengenai Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan dengan nilai skor 135 dengnan kategori tinggi.

Total nilai indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah 273 dengan kategori sangat tinggi dan rata-rata pada indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah 136,5, skor ini masuk dalam kategori tinggi artinya kekuasaan karyawan Bank 9 Jambi Syariah sudah tinggi.

4.2.1.4 Analisis Motivasi Karyawan Bank 9 Jambi Syariah

Hasil rekapitulasi jawaban terhadap 7 responden pada Bank 9 Jambi Syariah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi 7 Pernyataan Motivasi

No	Daftar Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	132	Tinggi
2	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja	137	Tinggi
3	Jalinan kerja sama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	141	Sangat Tinggi
4	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja	134	Tinggi
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	138	Tinggi
6	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan	135	Tinggi
Total		946	Sangat Tinggi
Rata-rata		135,1	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden 7 pernyataan total nilai sebesar 946 dengan kategori sangat tinggi dan rata-rata skornya sebesar 135,1 dengan kategori tinggi. Skor jawaban responden paling

tinggi adalah Jalinan kerja sama diantara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja dengan nilai skor 141 sangat tinggi, sedangkan skor jawaban terendah adalah Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya dengan nilai skor 132 dengan kategori tinggi.

Sementara itu hasil rekapitulasi jawaban untuk masing-masing indikator reward pada Bank 9 Jambi Syariah dapat dilihat pada tabel berikikut ini :

Tabel 4.8
Rekapitulasi 3 Indikator Motivasi

Indikator	Rata-rata	Keterangan
Kebutuhan akan prestasi	134,5	Tinggi
Kebutuhan akan afiliasi	137,5	Tinggi
Kebutuhan akan kekuasaan	136,5	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa indikator tertinggi yaitu Kebutuhan akan afiliasi dengan skor 137,5 masuk dalam kategori baik dan indikator terendah yaitu Kebutuhan akan prestasi dengan skor 134,5 masuk dalam kategori baik.

4.2.2 Produktivitas Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah

Hasil deskriptif data variabel produktivitas kerja yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert dapat dilihat pada tabel tabulasi beberapa indikator.

4.2.2.1 Efektivitas Kerja

Hasil jawaban responden terhadap efektivitas kerja dalam penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	-	-	3	18	15	156	Sangat tinggi
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	-	-	-	14	22	166	Sangat tinggi
3	Bekerja sesuai dengan program kerja	-	-	-	4	32	176	Sangat tinggi
4	Hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	-	-	9	11	16	151	Sangat tinggi
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	-	-	5	6	25	164	Sangat tinggi
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	-	-	8	11	17	153	Sangat Tinggi
Total							966	Sangat Tinggi
Rata-rata							160,6	Sangat tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan pertama dapat saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mendapatkan jumlah skor 156 dengan kategori sangat tinggi, pada pernyataan kedua hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan mendapatkan jumlah skor 166 dengan kategori sangat tinggi, pada pernyataan bekerja sesuai dengan program kerja mendapat jumlah skor 176 dengan kategori sangat tinggi, pada pernyataan hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan mendapat jumlah skor 151 dengan kategori sangat tinggi, pada pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan

hasil yang terbaik mendapatkan jumlah skor 164 dengan kategori sangat tinggi dan pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapatkan jumlah skor 153 dengan kategori sangat tinggi.

Dari indikator efektivitas kerja memperoleh total nilai 966 dengan kategori sangat tinggi dan nilai rata-rata 161 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.2.2 Efisiensi Kerja

Hasil jawaban responden terhadap efisiensi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Jawaban Responden Pada Indikator Efisiensi Kerja

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	-	-	4	6	26	166	Sangat tinggi
2	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	-	-	2	12	22	164	Sangat tinggi
Total							330	Sangat tinggi
Rata-rata							165	Sangat tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan saya bekerja dengan waktu yang efisien mendapatkan jumlah skor 166 dengan kategori sangat tinggi dan pada pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mendapatkan jumlah skor 164 dengan kategori sangat tinggi.

Dari indikator efisiensi kerja memperoleh total nilai 330 dengan kategori sangat tinggi dan nilai rata-rata 165 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.2.3 Semangat Kerja

Hasil jawaban responden terhadap semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.4.11
Jawaban Responden Pada Indikator Semangat Kerja

No	Pernyataan	SR	R	S	T	ST	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	-	-	6	19	11	149	Sangat tinggi
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	-	-	-	12	24	168	Sangat tinggi
Total							317	Sangat tinggi
Rata-rata							158,5	Sangat tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel diatas pada pernyataan pertama saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mendapatkan jumlah skor 149 dengan kategori sangat tinggi, pada pernyataan kedua saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan mendapatkan jumlah skor 168 dengan kategori sangat tinggi.

Dari indikator semangat kerja memperoleh total nilai 317 dengan kategori sangat tinggi dan nilai rata-rata 158,5 dengan kategori sangat tinggi.

4.2.2.4 Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bank 9 Jambi Syariah

Hasil rekapitulasi jawaban terhadap 10 responden pada Bank 9 Jambi

Syariah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi 10 Pernyataan Produktivitas Kerja

No	Daftar Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	156	Sangat Tinggi
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	166	Sangat Tinggi
3	Bekerja sesuai dengan program kerja	176	Sangat Tinggi
4	Hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	151	Sangat Tinggi
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	164	Sangat Tinggi
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	153	Sangat Tinggi
7	Saya bekerja dengan waktu yang efisien	166	Sangat Tinggi
8	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	164	Sangat Tinggi
9	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	149	Sangat Tinggi
10	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	168	Sangat Tinggi
Total		1611	Sangat Tinggi
Rata-rata		161,1	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut 10 responden item produktivitas kerja karyawan Bank 9 Jambi Syariah sangat tinggi dengan total nilai 1611 dengan rata-rata skornya sebesar 161,1.

Skor jawaban responden paling tinggi adalah bekerja sesuai dengan program kerja dengan skor 176, sedangkan jawaban responden terendah adalah saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan skor 149.

Sementara itu hasil rekapitulasi jawaban untuk masing-masing indikator produktivitas kerja karyawan Bank 9 Jambi Syariah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Rekapitulasi 3 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator	Rata-rata	Keterangan
Efektivitas Kerja	160,6	Sangat Tinggi
Efisiensi Kerja	165	Sangat Tinggi
Semangat Kerja	158,5	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel rekapitulasi kuesioner seluruh indikator produktivitas kerja diatas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja sudah baik dan dimensi yang paling tinggi adalah dapat berkomunikasi dengan baik dengan indikator “sikap kerja” dengan nilai rata-rata 160,6 masuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi paling rendah adalah mampu bekerjasama dengan tim dengan indikator “hubungan antara lingkungan” dengan nilai rata-rata 158,5 masuk dalam kategori sangat tinggi.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian digunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi sederhana diperoleh dengan nilai koefisien regresi dari Motivasi terhadap Produktivitas. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,500	,191		
	MOTIVASI	1,045	,106	,861	9,851

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan output regresi tabel 4.14 model analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

$$Y = -500 + 1.045X$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar -500 artinya apabila variabel independen yaitu Motivasi (X), bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas kerja karyawan Bank 9 Jambi Syariah bernilai tetap sebesar -500.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X) bernilai positif sebesar 1.045 artinya apabila variabel X Motivasi mengalami **penurunan** sebesar satu (1) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu Produktivitas akan mengalami **peningkatan** sebesar 1.045.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung.

Tabel 4.15

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,500	,191		-2,614	,013
MOTIVASI	1,045	,106	,861	9,851	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tiadanya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hasil analisis uji hipotesis variabel Motivasi (X) terhadap Produktivitas (Y) diperoleh hasil seperti yang terdapat pada tabel 4.14.

4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,733	,27699

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh angka R square sebesar 0.733 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan Motivasi (X) sebesar 73.3%. Jadi besarnya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas adalah 73.3% sedangkan sisanya 26.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

0. Motivasi pada Bank 9 Jambi Syariah dikategorikan Sangat Baik (Sangat Tinggi) dengan nilai 137,5, sedangkan Produktivitas Kerja pada Bank 9 Jambi Syariah dikategorikan Sangat Baik (Sangat Tinggi) dengan nilai 160,6.
1. Diperoleh angka R square sebesar 0.733 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan Motivasi (X) sebesar 73.3%. Jadi besarnya pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas adalah 73.3% sedangkan sisanya 26.7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2. Uji t berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} 9,851 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,69092. Jadi $t_{hitung} 9,851 > t_{tabel} 1,69092$.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dapat diketahui Bank 9 Jambi Syariah telah menunjukkan proses pemberian motivasi sesuai dengan harapan karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun realitanya ada beberapa yang perlu dikembangkan dan diperbaiki agar terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, ada beberapa saran dari penulis, diantaranya:

1. Dalam proses pemberian reward/penghargaan berupa gaji insentif setiap bulan dan tahunnya perlu dioptimalkan sehingga produktivitas kerja karyawan akan lebih meningkat dan sesuai dengan harapan karyawan.
2. Dalam hubungan kerja dengan rekan sekerja perlu dioptimalkan sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat dan hubungan kerja dengan rekan sekerja akan lebih erat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Dra. H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 523–533.
- Fuad, M, dkk. 2006. Pengantar Bisnis. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, 2007, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Manullang M dan Marihot Manulang. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada

Malayu S.P. Hasibuan. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.

Reskar R. (2001). Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas

Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Karang anyar. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi, Univesitas Hasanudi

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sondang P.Siagian. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sukarna. (2011). Dasar –dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju

Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service

Supranto, J. 2012. Metode (Aplikasinya dalam Pemasaran). Jakarta: Rineka Cipta

Titik Persentase Distribusi t (df=1-40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,500	,191		-2,614	,013
	MOTIVASI	1,045	,106	,861	9,851	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,733	,27699

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS