BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Pengaruh Morivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.[1] Karyawan yang memiliki status dan pengakuan di tempat kerja, akan berdampak pada semangat bekerja, dan akhirnya akan meningkatkan kinerja. Capaian dari target yang ditetapkan semakin kuat untuk mencapainya. Faktor demikian akan berdampak pada kepuasan karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi

[1] George Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), Hal 131

dan penekanan biaya melalui sikap dan tingkah laku karyawan.[2] Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga pada pencapaian tujuan perusahaan.[3]

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan untuk menguji motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Karya Mugi Sentosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Karya Mugi Sentosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri.[4]

B. Pengaruh Sikap Manajer terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa sikap manajer

---

[2]Sri Purwati, *Pengaruh Motvasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Anindiya Mitra Internasional*,(Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan), Hal 171

[3]Eitzhal Rivai, *Islamic Human Capital Management,* (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2014), Hal 618

[4]Nyowani. Tri Wahyuni, *Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Karya Mugi Sentosa Trenggalek dan BPRS Tanmiya Artha Kediri,* IAIN Tulungagung, 2014

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa sikap merupakan keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek–obyek, dan situasi–situasi dengan siapa ia berhubungan.[5] Pemimpin yaitu orang yang mampu memengaruhi orang lain sekaligus memiliki wewenang manajerial. *To lead* adalah sama dengan *to influence*, lalu kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok (*team*, staff, karyawan, atau semua *stakeholders*) menuju tercapainya suatu tujuan.

Jika perusahaan, rumah sakit, universitas, atau tim atletik mengalami kesuksesan, direktur, rektor, atau pelatih yang memperoleh acungan jempol. Tetapi sebaliknya, kalau terjadi kegagalan, mereka pulalah yang memperoleh teguran, kritik, atau bahkan diganti. Jadi, salah satu elemen pokok yang menjadi perhatian setiap organisasi adalah bagaimana caranya untuk menarik, melatih, dan mempertahankan orang-orang yang akan menjadi pemimpin-pemimpin yang efektif. Sudah jelas bahwa posisi pemimpin dapat memberikan keuntungan-keuntungan ekonomis yang lumayan.[6]

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dengan metode penelitiannya menggunakan deskriptif dengan

[5]Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (jakarta: Prenada Media, 2004), Hal 211

[6]Bulaksumur, Anggota IKAPI, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), Hal 314-319

pendekatan kualitatif dan analisisnya dengan analisis kualitatif. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja adalah faktor gaji, faktor pertama yang memotivasi karyawan dalam kinerjannya. Kedua adalah faktor tunjangan, ketiga adalah faktor Jaminan dalam pekerjaan, keempat adalah faktor kemajuan karir atau pengembangan diri, kelima adalah faktor penghargaan bagi yang berprestasi yang diberikan pihak BMT dan yang keenam adalah faktor hubungan interpersonal. Dari keenam faktor yang dipertimbangkan karyawan, faktor utama atau dominan yang paling dipertimbangkan karyawan dalam kinerja, faktor hubungan interpersonal.[7]

C. Pengaruh Motivasi dan Sikap Manajer terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan dari Bank Syariah Mandiri Tulungagung yang merupakan responden peneliti, kemudian peneliti melakukan analisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 21. Dari Hasil perhitungan yang di peroleh, dapat di interpretasikan bahwa motivasi dan sikap manajer berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Tulungagung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor Motivasi, ini terbentuk dari sikap

---

[7]Siska Istik Wulandari, *Faktor-faktor motivasi yang dipertimbangkan karyawan dalam kinerja pada BMT Ar-Rahman Kedungwaru Tulungagung*, STAIN Tulungagung, 2009

(*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).[8]

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pemimpin (Manajer) memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.[9]

Sikap pemimpin (Manajer) sebagai fasilitator antara karyawan dengan perusahaan sangat penting. Karena karyawan bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidung, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan akan harga diri atau

---

[8]Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung :PT Remaja Rosda karya, 2001), Hal 67 - 68

[9]Ibid, Hal 87

pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.[10]

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Baloch, bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan desain pekerjaan, teknik pekerjaan, motivasi tempat kerja, lingkungan fisik, kepemimpinan dan komunikasi gaya, penghargaan dan pengakuan. Analisis juga difokuskan untuk menarik kesimpulan dari hubungan kepuasan kerja dan keinginan berpindah berdampak produktivitas. hasil penelitian ini adalah organisasi akhirnya keseluruhan lebih lanjut untuk efek ini juga dapat menyebabkan lebih pengeluaran pada perekrutan dan pelatihan penggantian baru, selain negatif mempengaruhi pada pelayanan dan produktivitas. Oleh karena itu, kepuasan kerja menunjukkan bagaimana konten individu adalah dengan pekerjaannya. orang bahagia berada di pekerjaan mereka, semakin puas mereka. Kepuasan kerja adalah tidak sama dengan motivasi, meskipun dapat diukur dengan tingkat dan besarnya kinerja. desain pekerjaan, lingkungan kerja dan input individu adalah faktor utama yang mempengaruhi tingkat dan derajat motivasi, produktivitas kerja efek turun.[11]

---

[10]Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal 206

[11]Qadar. Bakhash Baloc, *Effects of Job Satisfaction On Employees Motivation & Turn over Intentions(From Review of the Related Literature)* QurtubaUniversity, D.I.Khan. Email: qbuzdar@yahoo.com