



Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru

Hendra Saragih^{1*}, Fri Sella Afriani²

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

*Email: Hendras.ragih2013@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of service quality delivery of goods on The purpose of this study was to determine the factors that affect employee motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Branch of Harapan Raya Pekanbaru. The sample in this study were employees at PT. Bank Syariah Mandiri Branch Harapan Raya Pekanbaru, amounting to 34 people. While the variables examined in this study are internal factors, external factors and work motivation. Data analysis used multiple linear regression method using validity, reliability, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, durbine Watson test, F test, R2 test and t test. The test is conducted to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. Based on the results of the research that internal factors and external factors simultaneously affect employee work motivation with a correlation value of $R = 0.698$ which indicates a close relationship between internal factors and external factors with employee work motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Branch of Harapan Raya Pekanbaru. Meanwhile, R square was obtained 0.454, which means that internal factors and external factors contributed 45.4% to the work motivation of employees at PT. Bank Syariah Mandiri Harapan Raya Pekanbaru Branch. Partially, it is obtained that the internal factor variable has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Harapan Raya Pekanbaru Branch with a significant 0.001 less than alpha 0.05. The results of the F test show that F counts 14.697 > F table 3.30, which means that simultaneously it shows that internal factors and external factors on employee work motivation at PT. Bank Syariah Mandiri Branch of Harapan Raya Pekanbaru. The multiple linear regression equation is as follows: $Y = 4.409 + 0.987X_1 + 0.460X_2$.

Keywords: internal factors, external factors, work motivation.

Copyright © 2021, BEDELAU.

All rights reserved.

PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan suatu perusahaan dapat bergantung pada sumber daya manusianya. Salah satu hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusianya adalah motivasi. Motivasi yang didapat oleh karyawan bisa dari diri sendiri atau dari perusahaan dimana tempat dia bekerja. Motivasi sangat penting karena bisa membangkitkan semangat

kerja karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang dengan baik serta memberikan keuntungan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Pentingnya motivasi adalah untuk mendorong, mendukung dan menyalurkan perilaku manusia supaya

mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena dapat membangkitkan gairah kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan serta dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dibagi oleh manajer kepada para bawahan. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan peningkatan produktivitas yang tinggi perlu kiranya perusahaan meningkatkan gairah kerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu perlu adanya pengawasan yang tepat sehingga para karyawan merasa dihargai serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang dilakukannya sampai akhirnya mereka merasa

adanya kepuasan batin tersendiri setelah melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh manajer kepada para karyawan. (Ikhsan & Martian, 2021)

Ciri-ciri karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan adalah dengan tindakan disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan senang hati dalam mentaati peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini akan berbanding terbalik apabila motivasi kerja karyawan tidak ada sehingga karyawan akan melalaikan peraturan yang ada. Berikut ini adalah data karyawan yang alpha pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dari tahun 2015-2019.

Tabel 1. Data Alpha Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Alpha	Perkembangan (%)
2015	30	254	71	27,95%
2016	32	256	92	35,93%
2017	36	257	102	39,68%
2018	36	256	117	45,70%
2019	34	255	121	47,450%

Sumber :PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari table 1 dapat dilihat dari tahun 2015-2019 alpha karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru mengalami peningkatan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian penting bagi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tidak berdampak terhadap disiplin kerja yang dilakukan karyawan. Menurutnya disiplin kerja merupakan salah satu ciri karyawan yang kurang mendapatkan motivasi kerja sehingga karyawan tidak takut terhadap

peraturan yang ada diperusahaan. Karyawan merasa acuh dan tidak peduli terhadap peraturan yang ada karena karyawan merasa motivasi yang diberikan perusahaan tidak dapat menggerakkan hati dan pikiran karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan raya Pekanbaru yaitu masih rendahnya motivasi kerja karyawan yang berhubungan dengan beberapa faktor yang salah satunya merupakan kurangnya kepuasan kerja yang

dirasakan oleh karyawan dan kondisi lingkungan yang tidak memadai untuk keperluan karyawan. Di samping masih terdapat banyak faktor lain yang juga berhubungan dengan motivasi kerja misalnya teman sekerja yang tidak mendukung, kebijakan dan peraturan yang berat sebelah, kebijakan peraturan yang sepihak, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya, perhatian secara khusus dari atasan baik dari segi kemampuan dan kesejahteraan karyawan sehingga para karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, dalam promosi jabatan kejenjang lebih tinggi, kenyataannya belum berdasarkan pada pendidikan dari para karyawan. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya masa kerja karyawan yang lebih lama dari atasan atau pendidikan yang lebih tinggi dari atasannya. Selanjutnya, kepentingan

para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa apapun yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Peningkatan motivasi kerja terkait erat dengan pencapaian tujuan perusahaan sebab motivasi merupakan salah satu tolok ukur terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk perusahaan dalam memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah dengan memberi kompensasi yang layak untuk dapat menunjang kebutuhan hidup sehari-hari para karyawan. Dari tabel dibawah ini dapat dilihat kompensasi yang diterima karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 2. Besar Range Gaji Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Range Gaji			Jumlah Karyawan
	UMR	UMR - Rp. 3,5Jt	Rp. 3,5 Jt - Rp. 4 Jt	
2015	6	18	6	30
2016	6	19	7	32
2017	8	20	8	36
2018	8	20	8	36
2019	6	20	8	34

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 2 dapat dilihat range gaji karyawan yang berada di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru tahun 2015-2019. Sedangkan untuk besarnya gaji yang di keluarkan setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Gaji Pokok Keseluruhan Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2015-2019

No. Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Gaji Pokok Keseluruhan Karyawan (Tahun)
1 2015	30	Rp. 1.097.600.000,-
2 2016	32	Rp. 1.255.600.000,-
3 2017	36	Rp. 1.370.800.000,-
4 2018	36	Rp. 1.510.000.000,-
5 2019	34	Rp. 1.765.000.000,-

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 3 dapat dilihat jumlah gaji pokok yang diterima karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan UMK (Upah Minimum Kerja) yang ditetapkan oleh pemerintah setiap tahunnya mengalami peningkatan sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berbeda sesuai dengan jabatan dan pangkat yang dimiliki oleh karyawan.

Selain gaji pokok, ada kompensasi lain yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

Harapan Raya Pekanbaru kepada karyawannya sesuai dengan tugas dan jabatan yang diembannya. Hal ini gunanya untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Berikut ini dapat dilihat data kompensasi *non finansial* yang diterima karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru tahun 2019.

Tabel 4. Data Kompensasi Non Finansial Yang Diterima Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2019

No	Jeni Kompensasi Non Financial	Keterangan
1	Asuransi Kesehatan	Seluruh Karyawan
2	Asuransi Hari Tua	Tidak Seluruh Karyawan
3	Bonus	Tidak Seluruh Karyawan
4	Tunjangan	Tidak Seluruh Karyawan
5	Insentif	Tidak Seluruh Karyawan
6	Tunjang Hari Raya	Seluruh Karyawan
7	Rumas Dinas	Tidak Seluruh Karyawan
8	Kendaraan Pribadi	Tidak Seluruh Karyawan
9	<i>Reward</i>	Tidak Seluruh Karyawan
10	Promosi Jabatan	Tidak Seluruh Karyawan

Sumber : PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 4 dapat dilihat kompensasi *non finansial* yang diberikan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru pada tahun 2019 masih belum merata keseluruh karyawan. Ini sesuai dengan jabatan dan tugas yang diemban oleh masing-masing karyawan.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat salah satu bentuk motivasi yang diberikan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dengan pemberian *reward* dari tahun 2015-2019:

Tabel 5. Jumlah Reward Yang Diterima Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Reward (orang)	Bentuk Reward
2015	6	Sertifikat, dan uang tunai
2016	9	Sertifikat dan uang tunai
2017	7	Sertifikat dan paket umroh
2018	5	Sertifikat dan uang tunai
2019	4	Sertifikat dan uang tunai

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 5 dapat dilihat jumlah *reward* yang di berikan oleh perusahaan mengalami penurunan dari tahun 2017 s/d 2019 hal ini dikarenakan turunnya kinerja karyawan sehingga *reward* yang diberikan oleh perusahaan juga ikut menurun. Pemberian *reward* dilakukan pada akhir tahun, ini merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kinerja yang dilakukan karyawan. *Reward* yang diberikan oleh perusahaan bentuknya beragam ada yang mendapatkan sertifikat serta uang tunai dan ada beberapa karyawan mendapatkan sertifikat dan paket umroh yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian *reward* biasanya sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, semakin baik kinerja yang didapat oleh perusahaan maka pemberian *reward* setiap tahunnya akan mengalami peningkatan. *Reward* diberikan kepada karyawan yang berprestasi tanpa adanya spesifikasi lain tanpa membedakan jabatan satu dan lainnya. *Reward* diberikan kepada karyawan yang telah membantu dalam mencapai kinerja yang diinginkan oleh karyawan.

Dapat dilihat dari tabel 1.2 sampai 1.5 di harapkan motivasi kerja karyawan untuk mengatur aktifitas kerja dalam mencapai kinerja di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru dapat terus meningkat. Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi karyawan untuk dapat bekerjasama

baik sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak menumpuk yang akan menyebabkan stres kerja yang dirasakan atau kelelahan selama melakukan pekerjaan yang akan berdampak terhadap melemahnya kinerja yang tela dihasilkan. Berdasarkan pengamatan saya selama melakukan penelitian, dari tahun 2017 sampai dengan 2018 terlihat bahwa motivasi kerja karyawan cenderung menurun dan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut: 1) Kepuasan kerja yang masih rendah ini terlihat dari produktivitas yang menurun, sering absen, menunda pekerjaan, penghargaan atas prestasi kerja hanya di berikan kepada karyawan tertentu; 2) Kompensasi yang tidak memadai, seperti insentif yang di peroleh tidak sesuai dengan beban kerja; 3) Kurangnya promosi jabatan yang di terima karyawan; dan 4) Penempatan pekerjaan sesuai kemampuan masing masing karyawan belum tepat sehingga karyawan lebih cenderung apatis terhadap kinerja masing-masing.

Berikut ini adalah jumlah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru tahun 2015-2019

Tabel 6. Data Turnover Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Keseluruhan
	2015	28	6	4
2016	30	2	-	32
2017	32	6	2	36
2018	36	-	-	36
2019	36	-	2	34

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru, 2020.

Dari tabel 5 dapat dilihat jumlah karyawan pada tahun 2018-2019 terjadi penurunan. Ini diharapkan tidak mengganggu kinerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan.

Dari uraian diatas, maka penulis sangat tertarik untuk menyusun karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul :“**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru**”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Riduan (2010:65) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2011:37) merupakan jenis penelitian dimana adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel *independen* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependen* (variabel yang dipengaruhi). Metode Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8). Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang terletak di JL.Imam Munandar, Pekanbaru-Riau.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau konsumen yang menjadi responden dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. Inti Duta Logistik Pekanbaru, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikunto, 2010:173) Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. (Suharsimi Arikunto, 2010: 174) Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan: 1) Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan; dan 2) Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan (X_1) terhadap kepuasan konsumen (Y) pada PT. Inti Duta Logistik Pekanbaru. (Hasan, 2009:250).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Kehadiran PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) dimulai sejak tahun 1999 sesungguhnya merupakan hikmah dari krisis moneter yang menerpa

bangsa Indonesia sejak bulan juli tahun 1997 yang disusul dengan politik nasional telah menimbulkan dampak negatif yang sangat besar terhadap seluruh kehidupan masyarakat. Tidak terkecuali dunia usaha, namun dalam kondisi tersebut industri perbankan di Indonesia di dominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis yang luar biasa. Pemerintah Indonesia akhirnya mengambil tindakan dengan merestruksi dan merekapitulasi bank-bank di Indonesia. Dengan demikian, selang beberapa waktu kemudian, PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara, dan PT. Mahkota yang berprestasi juga terkena dampak krisis yang sama.

Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru yang berjumlah 34 orang. Rincian identifikasi responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	21	61,77%
Perempuan	13	38,23%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki

sebanyak 21 orang (61,77%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru lebih didominasi oleh karyawan laki-laku.

Berdasarkan identifikasi menurut umur karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Umur Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	10	29,41%
31-40 Tahun	17	50%
41-50 Tahun	7	20,59%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (50%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru masih berusia produktif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	3	8,82%
Diploma 3	6	17,65%
Strata 1	25	73,53%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru adalah Strata I sebanyak 25 orang (73,53%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri

Cabang Harapan Raya Pekanbaru memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Lama Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	10	29,41%
6-10 Tahun	23	67,65%
> 10 Tahun	1	2,94%
Jumlah	34	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru memiliki masa kerja sekitar 6-10 tahun sebanyak 23 orang (67,65%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru berpengalaman dalam melakukan pekerjaan.

Faktor Internal

Tanggapan responden adalah 77 (37,75%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 103 (50,49%) responden berada pada kategori setuju, 20 (9,80%) responden berada pada kategori kurang setuju, 4 (1,96%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada tanggapan responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,24. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap rekapitulasi indikator faktor internal adalah sangat setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator faktor internal maka dapat diketahui bahwa indikator faktor internal yang paling mempengaruhi adalah saya bersikap dewasa dalam

bertindak melakukan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,56.

Faktor Eksternal

Diketahui tanggapan responden adalah 80 (39,22%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 96 (47,06%) responden berada pada kategori setuju, 25 (12,25%) responden berada pada kategori kurang setuju, 3 (1,47%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada tanggapan responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,24. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap rekapitulasi indikator faktor eksternal adalah sangat setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator faktor eksternal maka dapat diketahui bahwa indikator faktor eksternal yang paling mempengaruhi adalah fasilitas yang diberikan perusahaan memudahkan saya dalam bekerja, saya diarahkan dengan baik oleh pimpinan dan saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan nilai rata-rata 4,26.

Motivasi Kerja

Tanggapan responden adalah 110 (32,35%) responden berada pada kategori sangat setuju, 167 (49,12%) responden berada pada kategori setuju, 58 (17,06%) responden berada pada kategori kurang setuju, 5 (1,47%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada tanggapan responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,12. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap rekapitulasi indikator motivasi kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yang paling mempengaruhi adalah pekerjaan yang diberikan sesuai

dengan kemampuan saya dan adanya jenjang karier yang adil untuk saya dengan nilai rata-rata 4,32.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu: 1) Secara parsial, faktor internal (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Sedangkan faktor eksternal (X_2) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru; 2) Variabel faktor internal (X_1) dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah indikator variabel kematangan pribadi dengan nilai rata-rata 4,56 dan faktor internal yang tidak dominan mempengaruhi motivasi yakni kebutuhan hidup yang sudah terpenuhi selama bekerja dengan nilai rata-rata 3,97; dan 3) Persentase sumbangan pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru sebesar 45,4% sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini misalnya variabel kepemimpinan, semangat kerja.

Saran

Adapun manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah: 1) Bagi pembaca, hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh

tentang apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variable-variabel independen baik menambah variabel atau menambah *time series* datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian; 2) Bagi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru sebaiknya dapat bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat sesuai dengan ketentuan oleh perusahaan. Dengan adanya arahan dari pimpinan, karyawan akan merasa termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi; dan 3) Bagi perusahaan dapat memperhatikan lagi terkait kebutuhan hidup karyawan apakah sudah mampu memenuhi kebutuhan selama bekerja atau tidak.

Selain itu, di harapkan bagi perusahaan, sebagai acuan dalam mengambil kebijakan di masa yang akan datang hendaknya meningkatkan sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang baik (formal dan informal) agar kematangan pribadi seorang karyawan dapat menumbuhkan motivasi diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasan, Nur, 2016. *Faktor Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerjanya Di Bank Syariah Mandiri KC Semarang*.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, Mardiana Wahyu, 2017. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bantul Yogyakarta*.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2013. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Rahmat, Adi, 2017. *Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Balai Karimun)*, Universitas Lancang Kuning.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, cetakan ke dua puluh, Alfabeta.