

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Nofiza Yulanda  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Nana T. Nainggolan

## Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar yang berjumlah 35 orang. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, metode wawancara dan metode dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisa dari regresi linear berganda yaitu  $= 4,307 + 0,291X_1 + 0,285X_2$ , artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,840$  yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara motivasi, komitmen karyawan dengan kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi  $= 0,705$ , artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan komitmen karyawan sebesar 70,5%, sedangkan 29,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi dan komitmen karyawan yang diterapkan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji  $f_{hitung} (38,325) > f_{tabel} (3,29)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

## Abstraction

*The formulation of this research problem is how the influence of motivation and employee commitment to employee performance at PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. The method used in this paper is literature research and field research. Its population is all employees of PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar amounting to 35 people. The data used are qualitative and quantitative data, and data collection techniques used are questionnaire method, interview method and documentation method. Then the technique of data analysis using qualitative descriptive method and quantitative descriptive method.*

*The result of analysis from multiple linear regression is  $= 4,307 + 0,291X_1 + 0,285X_2$ , meaning there is positive influence between motivation and employee commitment to employee performance. The results of correlation coefficient analysis obtained  $r$  value  $= 0.840$  which means there is a high correlation between motivation, employee commitment to employee performance. Then obtained the value of coefficient of determination  $= 0.705$ , meaning that high employee performance can be explained by employee motivation and commitment of 70.5%, while 29.5% explained by other factors not discussed in this study. From the results of processing and calculation of the questionnaire, the authors get the conclusion that the motivation and employee commitment applied by PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar have a positive and significant impact on employee performance. This is proven by hypothesis testing simultaneously, where the test result  $f_{hitung} (38,325) > f_{tabel} (3,29)$  with significance level  $0,000 < 0,05$ .*

Keywords: Motivation, Employee Commitment and Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Bank SUMUT sendiri baru membuka usaha unit syariahnya di tahun 2004 ( $\pm 13$  Tahun lalu), dan diresmikan oleh Direktur Utama Bapak Gus Irawan. Di Kota Pematangsiantar Bank SUMUT Cabang

Syariah mulai berdiri pada tanggal 30 Desember 2011 yang terletak di Jl. Jend. Sudirman Blok A No. 5-6 Pematangsiantar. Bank SUMUT Cabang Syariah Pematangsiantar ini sendiri mulai beroperasi pada awal Tahun 2012. Sebagai Kepala Pimpinan Cabang pertama yaitu Bapak Haznul

Harahap, namun saat ini telah digantikan oleh Bapak Ahmad Mursalin Lubis.

Kinerja karyawan secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan bagi perusahaan, kinerja perusahaan akan dirasakan puas apabila target kerja berjalan dengan baik dan efisien, kinerja karyawan harus disokong oleh prestasi kerja dan perilaku kerja guna untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Motivasi menjadi faktor yang penting dalam penentu eksistensi dalam suatu perusahaan, dimana motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika motivasi tidak berjalan dengan baik maka fungsi dari kinerja tidak akan berjalan dengan baik. Dimensi motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Selain motivasi, komitmen karyawan juga menjadi faktor yang diindikasikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. setiap perusahaan tetap membutuhkan karyawan sebagai bagian dari perusahaan, namun dalam menjadi bagian dari perusahaan maka karyawan perlu dilatih untuk memiliki komitmen, komitmen karyawan memiliki dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran motivasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
- b. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran motivasi, komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar yang berada di Jl. Jend. Sudirman Blok A No. 5-6, Kelurahan Proklamasi, Kecamatan Siantar Barat Kota Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT

Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar sebanyak 35 orang. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar, mengingat jumlahnya kurang dari 100 orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan di analisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen

Menurut Handoko (2003:8), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian serta pengawasan kegiatan organisasi dan penggunaan sumber daya manusia lainnya agar tercapai tujuan organisasi. Menurut Daft (2002:8), manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi. Sedangkan menurut Griffin (2004:7), manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian), yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, *finansial*, fisik dan informasi), untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi para ahli, disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, pengendalian dan pengarahan pada sumber-sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

### 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan John (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan, bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional. Menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:7), manajemen sumber daya manusia sebagai

suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merancang sistem-sistem formal berupa proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pemberian kompensasi dan pengintegrasian untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Motivasi

Menurut Handoko (2003:252), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2011:110), motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Menurut Griffin (2004:38), motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu suatu dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya.

Menurut McClelland dalam Robbins dan Timothy (2008:223), ada tiga hal yang dapat memotivasi seseorang, diantaranya:

- a. Kebutuhan Akan Prestasi adalah daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi, kebutuhan yang menjadi daya penggerak akan memotivasi semangat kerja karyawan.
- c. Kebutuhan akan Kekuasaan, kebutuhan yang merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

### 4. Komitmen Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:296), komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Menurut Panggabean (2004:135), komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Robbins dan Mary (2010:40), komitmen organisasi merupakan derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan

berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap loyalitas karyawan dalam bekerja serta merupakan suatu proses mengekspresikan keinginan dan keyakinan berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan.

Menurut Robbins dan Timothy (2008:101), mengklasifikasikan komitmen organisasi kedalam tiga dimensi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga.
- b. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Comitment*), yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja dari organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan dikembangkan pada saat individu melakukan investasi. Investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari organisasinya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), yaitu keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas-tugas yang ada di organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi dan dikembangkan sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu, dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:170), mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Zainal, et. al. (2015:406), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan menurut Mathis dan John (2006:113), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan dan kecakapan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No.15/4. INTERN tanggal 26 Februari 2013, kinerja karyawan dapat dilihat dari:

- a. Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan karyawan pada suatu periode penilaian.
- b. Perilaku kerja adalah tingkat antara sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan kompetensi inti karyawan. Bank Indonesia dan tingkat kehadiran sebagaimana yang diisyaratkan dalam satu periode penilaian.

## 6. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja maka Mangkunegara (2001:67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Karyawan akan bekerja dengan baik jika diberikan sehingga fungsi dari kinerja terpenuhi. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal ini dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dan kinerja.

Tidak hanya faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi komitmen karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Timothy (2008:99), mengemukakan bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap organisasi dilihat sampai mana tingkat seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Untuk mendapatkan hasil yang baik dibutuhkan karyawan yang berkomitmen penuh terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi yang baik diterima karyawan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja menjadi meningkat, serta komitmen dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja demi mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila rendah motivasi dan komitmen karyawan yang diberikan tidak diterima baik oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisa

#### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai

data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval, dimana penentuan besarnya intervalnya menggunakan rumus sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan**  
**Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,99	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Puas
1,20– 2,60	Tidak Baik/Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Baik/Cukup Puas
3,41 – 4,20	Baik/Puas
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Puas

Sumber: hasil Pengolahan data

### 1) Gambaran motivasi pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar

Motivasi merupakan dorongan yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan secara berhasil. Semakin besar motivasi yang diberikan kepada karyawan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar sendiri, pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan tiga dimensi antara lain kebutuhan akan prestasi, yaitu mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, penerapan yang dilakukan dengan memberikan kebebasan untuk dapat memperoleh pengetahuan guna keberhasilan prestasi kerja yang maksimal.

Dimensi lain yaitu kebutuhan akan afiliasi, yaitu kebutuhan akan diterima oleh orang lain dan dihargai atas prestasi kerja, dalam hal ini PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar untuk dapat menerapkannya dengan memberi apresiasi atau penghargaan kepada karyawan agar keberhasilan pekerjaan yang telah diselesaikannya, dimensi terakhir yaitu kebutuhan akan kekuasaan yaitu kebutuhan akan suatu jabatan, penerapan yang dilakukan seperti memberikan kesempatan promosi jabatan agar mendorong semangat kerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kualitatif mengenai motivasi dari segi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan memiliki rata-rata jawaban keseluruhan 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 3,94 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator rekan kerja menghargai hasil kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,31 dengan

kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator semangat bekerja dalam mencapai kinerja yang maksimal.

## **2) Gambaran Komitmen Karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar**

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Apabila perusahaan menawarkan pekerjaan, tentu akan ada pelamar kerja yang menerima tawaran pekerjaan tersebut apabila memenuhi syarat dari perusahaan. Namun dalam menjadi bagian dari perusahaan, maka karyawan perlu dilatih untuk memiliki komitmen pada tujuan perusahaan. Jika perusahaan dapat melatih karyawan untuk dapat memiliki komitmen, maka karyawan yang berkomitmen kepada perusahaan akan berusaha untuk menjadi lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Adanya dimensi yang berkaitan dengan komitmen karyawan yaitu komitmen afektif yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap organisasi menjadi bukti pengalaman yang memuaskan. Karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar yang memiliki komitmen ini merasa terikat secara emosional kepada perusahaan sehingga apapun yang diberikan perusahaan, karyawan menerima dengan tulus dan tidak merasa keberatan atas hal tersebut. Selain itu adanya rasa bangga karena menjadi bagian dari perusahaan dan lebih sering melibatkan diri demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa perusahaan tersebut sangatlah berarti dan selalu merasa bahagia dalam bekerja.

Dimensi lain yang berkaitan dengan komitmen yaitu komitmen berkesinambungan yaitu keterlibatan karyawan berdasarkan pada biaya. Sehingga karyawan yang bekerja pada perusahaan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan saja, namun enggan meninggalkan perusahaan agar menghindari denda yang dikeluarkan perusahaan apabila meninggalkan perusahaan. Dimensi yang terakhir yaitu komitmen normatif yang merupakan keterlibatan perasaan pada pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dimana karyawan ini merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan karena karyawan tersebut merasa bahwa bekerja dan bertahan pada perusahaan itu merupakan bagian dari kewajiban dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan rata-rata jawaban keseluruhan 3,77 dengan kriteria jawaban baik.

Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,23 dengan kriteria jawaban sangat baik untuk dimensi komitmen berkesinambungan pada indikator kebutuhan dalam perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi komitmen normatif pada indikator tanggung jawab terhadap perusahaan.

## **3) Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar**

Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui mengenai tingkat pencapaian suatu perusahaan yang dihubungkan dengan visi perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar diukur melalui dua dimensi yaitu prestasi kerja yaitu tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan bagi karyawan pada suatu periode penilaian, dimana pada prestasi kerja kinerja karyawan diukur melalui beberapa kategori indikator seperti keberhasilan yang dicapai, hasil yang berkaitan dengan keberhasilan adalah kemampuan karyawan menguasai setiap pekerjaan dan memiliki inovasi dalam bekerja. Indikator tanggung jawab dilaksanakan untuk melihat sejauh mana karyawan mampu mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator lainnya yaitu pencapaian target merupakan hasil yang dicapai untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil kerja karyawan dibandingkan dengan target yang ditetapkan, indikator terakhir yaitu tugas, yaitu seberapa baik dan tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Dimensi terakhir kinerja karyawan adalah perilaku kerja yaitu tingkat antara sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti karyawan, pada dimensi prestasi kerja kinerja karyawan diukur melalui 7 indikator yaitu pengembangan diri, berkaitan dengan kemauan karyawan untuk belajar dengan memanfaatkan kesempatan yang ada, indikator integritas yaitu ketaatan karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan.

Selanjutnya indikator membangun kepercayaan, dimana antara karyawan dilaksanakan untuk menjalin hubungan yang baik sehingga memberikan rasa nyaman dalam lingkungan pekerjaan. Untuk indikator profesionalitas tercamin dari karyawan yang mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja. Indikator kerjasama tim, memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Terakhir indikator tingkat kehadiran, dimana tingkat kehadiran karyawan tercermin dari ketepatan waktu hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan rata-rata jawaban keseluruhan 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,09 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi perilaku kerja pada indikator profesionalitas. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi prestasi kerja pada indikator tanggung jawab.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Analisa Regresi Linear Berganda

Fungsi dari analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh yang terjadi diantara ketiga variabel. Selain itu analisis regresi juga berfungsi sebagai penunjuk arah hubungan yang terjadi antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematagsiantar digunakan analisis regresi linier berganda seperti berikut ini:

**Tabel 2**  
Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,307	3,827	
Motivasi	.291	.068	.517
Komitmen Karyawan	.285	.083	.416

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 diperoleh model persamaan  $\hat{Y} = 4,307 + 0,291X_1 + 0,295X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematagsiantar.

### 2) Analisa Korelasi dan Determinasi

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (komitmen karyawan) dan  $Y$  (kinerja karyawan) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
Hasil Korelasi dan Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.687	2,273

a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil korelasi pada tabel 3 di atas diperoleh nilai  $r = 0,840$ , yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan komitmen karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang

Syariah Pematagsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,705, artinya baik tidaknya kepuasan kerja ( $Y$ ) pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematagsiantar sebesar 70,5% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain-lain.

## 3) Uji Hipotesis

### a) Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (motivasi dan komitmen karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama atau simultan. Yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Jika tingkat signifikan dibawah 5% atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4**  
Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$   
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	395.874	2	197.937	38.325	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	165.039	32	5.165		
Total	561.143	34			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,325 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan (0,05; 2 vs 32) sebesar 3,29 atau dengan signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematagsiantar.

### b) Uji Parsial

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan komitmen karyawan yang diuji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 21. Adapun pengujian positif (uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
(Constant)	1.125	.221
1 Gaya Kepemimpinan	4.254	.000
Etos Kerja	3.424	.002

a. Dependent Variable: Variabel Y

Dari tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 4,254 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (41-2-1=38) sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.

Sedangkan  $t_{hitung}$  pada variable komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebesar 3,424 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = 38$  sebesar 2,036 atau dengan taraf signifikan 0,002 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Motivasi Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi yang terdapat pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan indikator semangat bekerja dalam mencapai kinerja yang maksimal memperoleh rata-rata 3,31 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya pimpinan lebih memahami deskripsi karyawan dan karakter serta kemampuan karyawan.

Pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator pimpinan memberikan penghargaan terhadap hasil layanan diperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya pemimpin memberikan *reward* yang lebih efektif kepada karyawan yang memiliki layanan terbaik.

Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan terdapat indikator keinginan untuk mencapai jabatan tertentu diperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya dengan karyawan lebih menambah kemampuan dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik bagi organisasi.

Dari evaluasi motivasi di atas dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah berada pada kriteria jawaban baik, walaupun demikian, karyawan lebih meningkatkan motivasi dalam diri dan kreatifitasnya sehingga menjadi karyawan yang lebih unggul dan berprestasi.

### b. Komitmen Karyawa Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan komitmen karyawan yang terdapat pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan pada dimensi

komitmen afektif dengan indikator kebahagiaan dalam bekerja bernilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkan hal ini sebaiknya karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja serta tidak menunda pekerjaan. Pada dimensi komitmen berkesinambungan dengan indikator ketetapan bertahan untuk menghindari sanksi yang diberikan perusahaan dengan nilai rata-rata 3,57 dengan kriteria jawaban baik, sebaiknya karyawan lebih meningkatkan kinerja dengan optimal dan menaati norma-norma serta budaya yang diterapkan oleh perusahaan.

Pada dimensi komitmen normatif dengan indikator tanggung jawab terhadap perusahaan dengan nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik, maka dari itu dalam mengerjakan tugas-tugasnya karyawan sebaiknya memperhatikan waktu dan hasil dari apa yang dikerjakan.

Dari evaluasi komitmen karyawan diatas dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal diatas sudah berada pada kriteria jawaban baik, Walaupun demikian, diharapkan kepada setiap pihak, baik karyawan maupun pimpinan perusahaan untuk menjalin kerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas dan dapat mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan

### c. Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar

Berdasarkan hasil rekapitulasi penelitian, maka diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang terdapat pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar memiliki rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,63 dengan kriteria jawaban baik.

Pada dimensi prestasi kerja dengan indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai rata-rata 3,11 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya karyawan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator menjalankan tugas sesuai standar operasiona yang ditetapkan perusahaan diperoleh nilai rata-rata 3,14 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara meningkatkannya karyawan sebaiknya memahami semua hal-hal yang terkait mengenai standar operasiona di perusahaan agar tugas yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Dari evaluasi kinerja karyawan di atas dapat diambil kesimpulan jika semua indikator sudah memiliki kriteria baik, untuk itu, sebaiknya karyawan lebih memaksimalkan tanggung jawab, kemampuan dan jujur dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi diperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 3,94 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator rekan kerja menghargai hasil kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,31 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator semangat bekerja dalam mencapai kinerja yang maksimal.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen karyawan diperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,77 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,23 dengan kriteria jawaban sangat baik untuk dimensi komitmen berkesinambungan pada indikator kebutuhan dalam perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi komitmen normatif pada indikator tanggung jawab terhadap perusahaan.
- Hasil analisis deskriptif kuantitatif tentang kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata jawaban keseluruhan 3,63 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi 4,09 dengan kriteria jawaban baik untuk dimensi perilaku kerja pada indikator profesionalitas. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,11 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi prestasi kerja pada indikator tanggung jawab.
- Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $\hat{Y} = 4,307 + 0,291X_1 + 0,285X_2$ , artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.
- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,840 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi, komitmen karyawan, dengan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,705$ , artinya baik tidaknya kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar sebesar 70,5% dapat dijelaskan oleh motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, kemampuan intelektual, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi karyawan dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji  $F$   $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar, dimana  $F_{hitung}$  sebesar 38,325 >  $F_{tabel}$  dengan (0,05 ; 2 vs 32) sebesar 3,29, atau dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji  $t$   $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_1$  (motivasi) sebesar 4,254 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (35-2-1=32) sebesar 2,036 atau taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kemudian nilai  $t_{hitung}$  pada variabel  $X_2$  (komitmen karyawan) sebesar 3,424 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$ , (35-2-1=32) sebesar 2,036 atau taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar.

### 2. Saran

- Untuk meningkatkan motivasi pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan motivasi bagi para karyawan yang berprestasi dengan cara memberikan penghargaan atas hasil kerjanya agar karyawan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya serta menjadi contoh untuk karyawan lain.
- Untuk meningkatkan komitmen karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar yang efektif dan efisien, hendaknya karyawan lebih meningkatkan semangat kerja sehingga terjalin komitmen yang kuat dengan perusahaan, serta pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan dan memotivasi karyawan sehingga karyawan makin merasa terikat dan nyaman bekerja diperusahaan dan tercipta komitmen yang kuat dari diri karyawan, dan kinerja perusahaan semakin meningkat.
- Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar, perusahaan sebaiknya mengoptimalkan kinerja karyawan, karyawan diharapkan membina hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja selain itu pimpinan harus memberikan semangat kepada para karyawan agar dapat bekerja dengan prosedur yang berlaku.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen, Jilid 1, edisi kelima**. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Ricky. W. 2004. **Manajemen**. Jilid 1, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen. edisi kedua**. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Edisi kesepuluh Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Edisi kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Surat Edaran Bank Indonesia No.15/4. INTERN tanggal 26 Februari 2013.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi**. Cetakan 1 Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.