

PENGARUH MOTIVASI KERJA KONSEP ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Abdulkhikim Agus Riyadi, Ahmad Abdul Rokhim

PKBI Pusat

Jl. Hang Jebat Blok F No. 3. Jakarta Selatan. Indonesia

aa.riyadi77@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja konsep Islam terhadap kinerja pegawai pada PT.Tiga Serangkai Kantor cabang Bandung. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan deskriptif analisis dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear, koefisien korelasi Rank Spearman, dan koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan dengan hasil analisis regresi linear, selain itu tingkat hubungan menunjukkan $r_s = 0,805$ termasuk kategori hubungan kuat, serta besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan koefisien determinasi sebesar 64,80% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Adapun permasalahannya adalah perekrutan pegawai, kurangnya pelatihan dan pengembangan diri dan hambatan pegawai dalam menyampaikan ide/gagasan.

Kata kunci: *motivasi kerja, kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine how is influence of work motivation Islamic Concept towards the performance of employees at PT.Tiga serangkai Bandung branch office. Research methods used by the writer is descriptive analysis of the types of quantitative research .The data analysis technique used is linear regression, Spearman Rank correlation coefficient, and the coefficient of determination. Based on the results of research conducted it can be concluded that there are significant positif and significant motivation to employee performance, this is indicated by the results of linear regression analysis, in addition to the level of relations indicates $r_s = 0.805$ categorized as strong relationships, The influence of motivation on employee performance based on the coefficient of determination amounted to 64,80% and the rest was influenced by other factors wich was not studied by the writer. The problems occured are recruitment, lack of training and personal development of employees and barriers in conveying the idea/notion.

Keywords: *The work motivation, performance of employees. The concept of Islam.*

I. PENDAHULUAN

Semua perusahaan, baik perusahaan publik maupun swasta dalam

menghadapi abad modern ini dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki *skill* yang memadai saja, tetapi harus memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan mampu bersaing dipasar global.

Menyadari bahwa pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas dalam mendukung setiap program yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi akan tercapai apabila dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan, kreativitas, disiplin, dan professional serta memiliki kemampuan memanfaatkan dan mengembangkan juga ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam manajemen.

Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan benar, tetapi dalam perusahaan yang terpenting adalah mereka yang ingin bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak ingin bekerja dengan giat

Untuk merealisasi tujuan dari perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidupnya,

perusahaan harus memperhatikan adanya usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tercapainya usaha ini hanya dimungkinkan apabila dalam pengolahan kegiatan orang-orang yang terlibat langsung dalam perusahaan berperan aktif secara efektif dan efisien, salah satu yang menjunjung efektifitas dan efisiensi pengelolaan manusia adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dorongan kepada pegawai sekaligus dapat menilai apakah para pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak. Dalam pemberian dorongan tersebut para pemimpin mengharapkan agar kinerja pegawai dapat meningkat sehingga perusahaan dapat lebih maju.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam zaman modern ini menuntut manusia untuk terus berkembang dengan pesat, begitu juga halnya dengan munculnya penerbit-penerbit baru, sehingga muncullah suatu persaingan yang harus dihadapi dengan baik dan solid.

Penerbit buku merupakan suatu bentuk perusahaan berperan penting dalam pendidikan nasional, dalam hal ini yang terlibat dalam penerbitan buku ini sangat penting, diantaranya pihak produksi, marketing, pimpinan, dan lain sebagainya yang sangat membutuhkan

suatu motivasi sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Sehingga sangat dibutuhkan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, pokok permasalahan yang penulis ambil adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung.

Penelitian memerlukan suatu metode untuk menentukan keberhasilan dalam tujuan penelitian. Metode peneliti merupakan unit kerja, suatu penelitian dengan alat apa dan prosedur bagaimana peneliti dilaksanakan sehingga dapat dipahami oleh banyak yang dijadikan sasaran penelitian. Metode penelitian adalah suatu proses, atau suatu rangkaian langkah- langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan – pertanyaan tertentu (Sudarmayanti, 2011). Langkah – langkah yang dilakukan itu harus serasi dan saling mendukung satu sama lain, agar penelitian yang dilakukan itu mempunyai bobot yang cukup memadai dan memberikan kesimpulan – kesimpulan yang tidak meragukan.

Metode merupakan cara yang digunakan untuk menentukan jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah pembiayaan pendidikan dengan mutu proses belajar mengajar. Penulis ingin melihat bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mendapatkan data sehubungan dengan permasalahan yang diteliti tersebut, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif , yang bertujuan untuk mengkaji permasalahan actual yang terjadi pada masa sekarang, yaitu masalah motivasi dan kinerja pegawai pada PT Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung.

II. PEMBAHASAN

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang. (Srisusilawati, 2017).

Beberapa pendapat ahli manajemen mengenai manajemen sumber daya manusia berikut ini:

- a) Menurut Deconzo dan Robbins (Moekijat, 2010) ‘ Manajemen sumber

daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas suatu penerimaan, pengembangan motivasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

- b) Menurut (Hasibuan, 2007) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.
- c) Menurut (Sedarmayanti, 2007) “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.
- d) Menurut (Marwansyah, 2010) “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Berdasarkan definisi-definis di atas maka dapat diperoleh kejelasan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan suatu motivasi terhadap pelaksanaan untuk mendapatkan, mengembangkan, kompensasi, memelihara integrasi, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai selektif dan seefesie mungkin.

Menurut (Hasibuan, 2014) dan (Setiani, 2013) Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan sebagai berikut:

a) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dihasilkan pada perusahaan tersebut.

b) Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa baik pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

c) Pemimpin atau manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas

pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, adapun fungsinya adalah sebagai berikut (Hariandja, 2002)

a) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai pada saat dibutuhkan.

b) Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. *Seleksi* adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi.

c) Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

d) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusi terhadap organisasi.

e) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f) Hubungan industrial

Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah

g) Penelitian SDM

Penelitian atau riset SDM adalah studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, yang penting mereka mempunyai keinginan bekerja giat da mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan,

jika tidak adanya kerja keras dengan kemampuan yang tinggi, motivasi merupakan salah satu alat yang erat kaitannya dengan penggerak atau menggerakkan orang lain agar mau melakukan kegiatan- kegiatan organisasi, sehingga bagi seorang pemimpin motivasi merupakan salah satu alat kegiatan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2012)“ Motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.”

William J. Stanton (Mangkunegara A. P., 2013) mendefinisikan bahwa ‘Motif adalah suatu kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat dikatakan motivasi merupakan tingkah laku seseorang yang dipengaruhi serta dirangsang dengan keinginan, kebutuhan tujuan dan kepuasannya. Adapun rangsangan itu sendiri bias timbul karena faktor dari diri

sendiri maupun orang lain, sedangkan pengertian motivasi menurut Filmore H. Stanford (Mangkunegara A. P., 2013) adalah motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka motivasi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

Dalam pengertian motivasi kerja di atas terlihat jelas bahwa didalam melakukan melakukan pekerjaannya para pegawai membutuhkan suatu dorongan yang bias membangkitkan, mengarahkan agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dengan mudah terwujudkan serta agar para pegawai bias memelihara perilaku yang baik dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga akan terciptanya

lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Memeotivasi seseorang harus disesuaikan dengan kebutuhan apa yang ingin dipenuhi, agar tujuan dan pemberian motivasi tersebut tercapai, sehingga adanya hubungan timbale balik yang saling menguntungkan antara pemimpin dengan para bawahannya.

Dalam memotivasi kerja pegawai perlu diperhatikan dengan baik dalam menjalankan tujuannya, dalam pencapaian tujuan itu sendiri tidak cukup dengan tanggung jawab seorang pemimpin saja, melainkan melibatkan semua pihak yang terkait dengan proses pencapaian tujuan tersebut diantaranya para pegawai.

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan oleh pemimpin dan pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara A. P., 2012) yaitu sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan

informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian.

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Model motivasi berkembang dari teori klasik(tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Perbandingan antara dasar ke falsafah teori klasik (tradisional) dengan teori modern dibedakan dalam dua hal, yaitu : pertama: teori klasik menitik beratkan pada analisis dan penguraian (spesialisasi),

sedangkan teori modern, sedangkan teori modern penegasnya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan, misalnya motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga harus memenuhi kepuasan rohani.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara A. P., 2013) adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

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

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

Menurut (Wibowo, 2014) Perencanaan kinerja merupakan suatu siklus manajemen dalam perusahaan. Dasar untuk merencanakan kinerja adalah perencanaan strategis perusahaan. Perencanaan strategis merupakan apa saja yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit – unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukam untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilaksanakan sehingga tujuan dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut (Asmarani, 2006)cara membuat perencanaan kinerja maka perusahaan harus memiliki beberapa tahapan diantaranya adalah:

a. Memiliki perencanaan strategis

Memformulasikan, meimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya.

b. Mengidentifikasi tujuan

Rencana strategis harus dimulai dengan menyatakan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan.

c. Mendefinisikan lingkup produk atau jasa

Agar rencana strategis menjadi efektif, perusahaan harus jelas mendefinisikan lingkup organisasinya.

d. Menilai sumber daya internal

Sumber daya internal yang dimiliki perusahaan dapat berupa teknologi dan manusia.

e. Menilai lingkungan eksternal

Perusahaan bekerja dalam suatu lingkungan yang mempengaruhi kepastiannya untuk bekerja dan tumbuh seperti apa yang ingin dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas, agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik, oleh karena itu mencapai tujuan yang diinginkan harus adanya fasilitas untuk mempermudah aktifitas para pegawai, dan para pegawainya harus diberikan motivasi agar kinerjanya terus meningkat.

Menurut (Moeheriono, 2012) pengukuran kinerja adalah penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk

mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja, sehingga harus diketahui kinerja seperti apa yang akan diperbaiki (Asmarani, 2006), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas.
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya manusia.
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Dari uraian di atas maka untuk dapat meningkatkan kinerja, perusahaan harus dapat mengukur kinerjanya sendiri, perusahaan harus dapat memahami apa saja yang diinginkan oleh konsumennya dan

mengetahui apakah kinerjanya sudah sesuai dengan standar perusahaan atau belum, kalau semua itu terlaksana dengan standar yang telah ditentukan maka perusahaan akan mengalami peningkatan.

Menurut (Dharma, 2009) Pengelolaan kinerja dapat dianggap sebagai sebuah kerangka kerja, yang didalamnya terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi bagaimana kinerja seharusnya dikembangkan, diperkenalkan dan dievaluasi. Kerangka kerja atau intisari dari kinerja diberikan oleh pengaturan – pengaturan bagi pencapaian kesepakatan mengenai persyaratan dan penghargaan kinerja, persiapan rencana kerja, mengelola kinerja disepanjang tahun dan mengevaluasinya.

Menurut (Dharma, 2009) pengembangan kinerja dapat dilaksanakan dalam tahapan sebagai berikut:

- a. Tentukan alasan mengapa harus dilaksanakan kinerja
- b. Tetapkan sasaran bagi kinerja
- c. Analisa budaya dan struktur organisasi dan pengaturan yang ada.
- d. Tentukan bagaimana dan dimana harus memperkenalkan kinerja.
- e. Tentukan siapa saja yang harus dicakup.

- f. Tentukan apakah pendekatan yang sama akan dipakai dalam setiap tingkatan
- g. Tentukan tim.
- h. Rencanakan program implementasinya.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa untuk mengembangkan kinerja harus melalui tahapan – tahapan yang direncanakan dengan baik, dengan perencanaan yang baik maka tahap demi tahap pengembangan kinerja akan tercapai sesuai dengan yang menjadi tujuan suatu perusahaan, semakin pesat persaingan global maka perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan kinerja perusahaannya agar konsumen selalu menggunakan jasanya akan tetap bertahan dan konsumen akan terus meningkat.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multimedia yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut terdiri dari faktor interistik karyawan personal dan individual atau SDM dan intrinsik, yaitu kepemimpinan sistem tim dan situasional, menurut (Tampubolon, 2007) uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individual meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan,

kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

- b. Faktor kepemimpinan
Meliputi kualitas aspek manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada para pegawai.
- c. Faktor Team
Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
- d. Faktor Kontekstual(situasional)
Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja bukan hanya dari satu faktor saja, tetapi meliputi faktor-faktor yang lain seperti faktor personal, kepemimpinan, team, sistem, dan kontekstual, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan, maka setiap kebijakan yang dibuat harus dipertimbangkan dengan baik agar kebijakan tersebut tidak memberatkan karyawan dan tidak mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja, oleh karena itu kebijakan yang dibuat harus ada kesepakatan yang jelas dengan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dalam prosedur pengadaan pegawai pada PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung, penulis menemukan beberapa hambatan atau permasalahan yang terlihat diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia untuk masalah perekrutan yang masih mengutamakan sumber internal untuk memenuhi kebutuhan pegawai baru.
- b. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada para pegawai, sehingga terdapat kesalahan- kesalahan yang dapat menghambat kelangsungan pelayanan terhadap pelanggan.
- c. Komunikasi yang tidak lancar, sehingga dapat menghambat ide-ide dan gagasan pegawai, hal ini dapat menghambat kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Hambatan – hambatan yang terjadi pada PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung. PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung memberikan upaya untuk memecahkan hambatan – hambatan tersebut:

- a. Dilakukannya rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan pegawai yang memiliki keahlian

sesuai tujuan perusahaan, diantaranya dilakukannya rekrutmen pegawai dengan cara tes psikotes, tes teori dan lain- lain dengan disesuaikan jenis pekerjaan yang ditawarkan.

- b. Diberikannya pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai, dengan dilakukan dengan kerja sama yang baik.
- c. Diberikannya motivasi kepada pegawai pada saat kerja secara *team work*, dengan bekerja secara *team work* maka setiap pegawai akan lebih efektif dalam melakukan komunikasi dengan baik, sehingga timbulah suatu idea tau gagasan yang keluar untuk suatu kepentingan perusahaan.

Uji ini dilakukan pada setiap pernyataan didalam kuesioner untuk meyakini bahwa setiap pernyataan yang ada pada setiap variabel ini bersifat *reliable* atau tidak. Uji Realibilitas dapat dihitung dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* dan menggunakan program IBM SPSS Statistic 22. Menurut Sugiyono realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan *reliable* jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau ada pula yang memaknakananya sebagai berikut :

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka realibilitas sempurna
2. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka

realibilitas tinggi

3. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka realibilitas moderat
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka realibilitas rendah

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap item dalam penelitian menunjukkan bahwa koefisien realibilitas *Cronbach Alpha* hasilnya yaitu $0,924$ dan $0,837$. Dengan demikian semua item penelitian dapat dikatakan realibilitas tinggi karena nilainya lebih besar dari $0,50$.

Uji Normalitas data dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar data terdistribusi secara normal dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Data yang baik dapat dipakai dalam suatu penelitian adalah data yang telah terdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan penulis adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujian :

1. Angka Signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka terdistribusi normal
2. Angka Signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal

Berdasarkan data diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov adalah menunjukkan angka signifikan sebesar $0,20 > 0,05$ maka dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut telah terdistribusi normal.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Tiga Serangkai Kantor cabang Bandung, penulis menggunakan teknik analisis data menggunakan metode Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persentasi variabel x (Motivasi Kerja) mempengaruhi variabel y (Kinerja Pegawai). Sebelum menghitung persentasi pengaruhnya, penulis harus menghitung dari hasil perhitungan menggunakan metode Koefisien Korelasi *Rank Spearman*.

Perhitungan koefisien korelasi antara X dan Y di cari dengan menggunakan rumus korelasi spearman, di mana alat analisi ini dipilih berdasarkan bentuk data yang akan diolah adalah berskala ordinal , untuk itu maka perlu dilakukan penyusunan data skor total jawaban responden pada setiap variabel menjadi urutan atau ranking sebagaimana rumus dasarnya dikemukakan oleh (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D, 2014) yang

kemudian peneliti sesuaikan dengan notasi variabel

Berdasarkan hasil perhitungan *Rank Spearman* (r_s), diperoleh hasil bahwa nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* (r_s) antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung adalah sebesar 0,805.

Menurut (Sugiyono, 20014) dijelaskan bahwa interval koefisien antara 0,5 – 0,75 berada pada tingkat yang kuat, jadi tingkat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung termasuk kategori sangat kuat, di mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,805

Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung menunjukkan hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,869.

Koefisien determinasi ini diperlukan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel X (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Perhitunganya diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hasil koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r s^2 \times 100\% \\ &= 0,805^2 \times 100\% \\ &= 64,80\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka kontribusi atau pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,80% atau dapat dikatakan bahwa varians yang terjadi pada variabel kinerja pegawai (Y) 64,80% ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Motivasi kerja (X), sisanya sebesar 35,20% ditentukan oleh faktor – faktor lain diluar penelitian.

Dalam Islam bahkan dalam berinteraksi ada salah satu Bentuk yang dinamakan kausalitas artinya untuk memberitahukan kepada manusia bahwa apa yang dia usahakan pasti akan kembali kepadanya. Hukum sebab akibat ini mengindikasikan gerakan untuk berbuat dengan kesungguhan. Sudah jelas, bahwa Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sebelum kaum itu merubah nasibnya sendiri. Sedangkan bentuk makna memberikan pemahaman secara mendalam bahwa bekerja itu adalah konsekuensi logis dari motif individual, sosial, lingkungan dan transendental. Agar analisis ini semakin kuat, di bawah ini akan dipaparkan ayat-ayat Alquran yang menjelaskan tentang etos kerja dalam konteks normativitas Islam.

a. QS al-Jumuah :10

“Apabila telah selesai sholat, maka hendaklah kalian bertebaran di muka bumi dan carilah karunia Allah, dan sebutlah nama Allah sebanyak-banyaknya supaya kalian memperoleh keberuntungan”.

b. QS al-Mulk :15

“Dialah Allah yang menjadikan bumi itu mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian rezeki-Nya. Dan hanya kepada Allah kalian akan kembali”.

c. QS al-Araf : 10

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kalian di bumi dan Kami adakan bagi kalian di atasnya sumber-sumber penghidupan”.

d. QS Hud : 61

“Dia telah menciptakan kalian dari bumi dan menjadikan kalian sebagai pemakmurnya”.

Berdasarkan keterangan ayat-ayat di atas, dapat dipahami dengan sangat jelas bahwa Islam sangat menjunjung tinggi prinsip-prinsip kerja yang aktual-progressif. Bukti dari aktualisasi nilai etos kerja dalam Alquran selalu berjalan bergandengan bersama sejarah umat manusia itu sendiri. Bekerja dalam konteks normativitas semakin membuktikan jika agama adalah faktor utama yang dapat mendorong sekaligus memotivasi manusia untuk bekerja. Bekerja di sini tentu

bukanlah sembarang kerja, melainkan harus berdimensi amal shaleh.

III. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan motivasi belum sepenuhnya dilaksanakan pada PT.Tiga Serangkai kantor cabang bandung, diantaranya yaitu kurang diberikanya kebebasan bagi para pegawai untuk menyampaikan ide-ide positif dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh positif motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Tiga Serangkai kantor cabang bandung sebesar 64,80%, selain oleh motivasi kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian yang tidak diteliti oleh peneliti.

Islam sangat menjunjung tinggi prinsip-prinsip kerja yang aktual-progressif. Bukti dari aktualisasi nilai etos kerja dalam Alquran selalu berjalan bergandengan bersama sejarah umat manusia itu sendiri. Bekerja dalam konteks normativitas semakin membuktikan jika agama adalah faktor utama yang dapat mendorong sekaligus memotivasi manusia untuk bekerja. Bekerja di sini tentu bukanlah sembarang kerja, melainkan harus berdimensi amal shaleh.

Dalam pelaksanaan motivasi terdapat hambatan- hambatan yang harus dihadapi antara lain:

- a) Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia untuk masalah perekrutan yang masih mengutamakan sumber internal untuk memenuhi kebutuhan pegawai baru.
- b) Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan pada para pegawai, sehingga terdapat kesalahan-kesalahan yang dapat menghambat kelangsungan pelayanan terhadap pelanggan.
- c) Komunikasi yang tidak lancar, sehingga dapat menghambat ide-ide dan gagasan pegawai, hal ini dapat menghambat kreativitas pegawai dalam melakukan pekerjaanya.

Untuk mengatasi hambatan – hambatan tersebut perlu dilakukan usaha-usaha untuk menanggulangnya,diantara lain dengan cara sebagai berikut:

- a) Dilakukanya rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan pegawai yang memiliki keahlian sesuai tujuan perusahaan, diantaranya dilakukanya rekrutmen pegawai dengan cara tes psikotes, tes

teori dan lain- lain dengan disesuaikannya jenis pekerjaan yang ditawarkan.

- b) Diberikanya pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai,dengan dilakukan dengan kerja sama yang baik.
- c) Diberikanya motivasi kepada pegawai pada saat kerja secara *team work*, dengan bekerja secara team work maka setiap pegawai akan lebih efektif dalam melakukan komunikasi deng baik, sehingga timbulah suatu idea tau gagasan yang keluar untuk suatu kepentingan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, penulis mencoba memberikan saran diantaranya sebagai berikut:

Sebaiknya PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung memberikan dan merancang kembali bentuk perencanaan SDM,salah satunya dilangsungkanya rekrutmen pegawai dengan ketentuan yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan dengan dilakukanya Tes karyawan seperti tes wawancara, tes teori dan tes psikotes.

Sebaiknya PT.Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung lebih meningkatkan pelatihan dan

pengembangan diri kepada para pegawai dengan kerja sama yang baik dari semua staff, sehingga diharapkan kinerja pegawai bias lebih meningkat.

Lebih ditingkatkanya lagi komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan,hal ini bisa dilakukan dengan adanya team work dalam kegiatan perusahaan, ataupun pada saat penyegaran seperti pada saat olah raga, rekreasi bersama.sehingga timbulah sosialisasi dan komunikasi yang baik dari semua staf.

Daftar Pustaka

- Asmarani, D. E. (2006). Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Perusahaan Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing (Studi Empirik pada Industri Kecil Menengah Tenun Ikat di Troso, Jepara) . *Dissertation*, Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja: falsafah teori dan penerapanya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama. menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*, 106-115.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*.
- Srisusilawati, P. (2017). Kajian Komunikasi Pemasaran Terpadu Dalam Mendorong Keputusan Pembelian Jasa Perbankan. *AMWALUNA: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol 1 No1 .
- Sofyan Effendi . (2014). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (20014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, B. D. (2007). Tampubolon, Biatna Dulbert. "Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah