

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Asep Abdul Halim¹, Rida Sifa Isatun Rodiah², Mario Aldo T. Abidin³, Ade Iskandar Nasution⁴

¹Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

^{2,3,4}Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia
ridasifaisatunrodiah2018ps@gmail.com

Received : Aug' 2022 Revised : Aug' 2022 Accepted : Aug' 2022 Published : Aug' 2022

ABSTRACT

This research was motivated by the lack of ability, motivation and enthusiasm for work carried out at Bank BSI KC Suniaraja Bandung. to find out how the influence of ability, motivation and morale on employee performance at Bank BSI Suniaraja Bandung partially and simultaneously. The object of this research is the employees at Bank BSI KC Suniaraja Bandung. This type of research is quantitative associative, primary data collection techniques by conducting observations, interviews, questionnaires and literature study. The population is 32 respondents. The collection of samples using the saturated sample method. The results showed that there was an influence between ability on employee performance, namely 36.0% or $t_{count} > t_{table}$ value (4.111 > 2.042). There is no influence between motivation on employee performance that is equal to 9.3% or $t_{count} < t_{table}$ value (1.755 < 2.042). There is an influence between work morale on employee performance by 25.9% or $t_{count} > t_{table}$ value (3,236. > 2,042). and there is a simultaneous influence of ability, motivation and work spirit on employee performance at Bank BSI KC Suniaraja Bandung as much as 39.8% or $F_{count} > F_{table}$ value (6,170 > 2.95).

Keywords : *ability, motivation, morale, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kurangnya kemampuan, motivasi dan semangat kerja yang dilakukan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung. untuk mengetahui bagaimana pengaruh kemampuan, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung secara parsial dan simultan. Objek Penelitian ini adalah karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif, Teknik pengumpulan data primer dengan melakukan observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Populasi berjumlah 32 responden. Pengumpulan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 36,0% atau $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ (4,111 > 2,042). Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 9,3% atau $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ (1,755 < 2,042). Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,9% atau $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ (3,236. > 2,042). serta terdapat pengaruh kemampuan, motivasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 39,8% atau $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ (6,170 > 2,95).

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Pembahasan serta pengkajian mengenai bank syariah telah dilakukan secara serius sebelum adanya krisis moneter pada tahun 1997/1998 di Indonesia dari situasi tersebut para pakar dan biorka perbankan mulai menyadari bahwa Indonesia harus serius mempelajari dan mengimplementasikan persoalan perbankan syariah. Salah satu kendala pertumbuhan bank syariah adalah kurangnya SDI[1].

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu aset penting sebuah perusahaan karena badan utama yang melaksanakan kebijakan dan operasional perusahaan. sebuah perusahaan tidak akan berfungsi dengan baik jika sumber daya internal seperti modal, metode dan mesin tidak didukung oleh karyawan berbakat untuk mencapai hasil terbaik. Memahami pentingnya keberadaan SDI di era globalisasi ini adalah salah satu upaya terpenting yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDI. Dengan Meningkatkan kualitas sumber daya mengharapkan karyawan untuk bekerja efisien dan profesional dalam rangka mengantisipasi kinerja yang dicapai akan lebih puas dengan perusahaan berdasarkan standar kerja yang dibutuhkan[2].

Agar bank dapat bertahan dan berkembang, bank harus mampu menumbuhkan dan mengelola sumber daya yang ada, seperti modal, produk dan dana untuk mencapai sasaran bank. Selain itu, Bank juga membutuhkan karyawan berkualitas dan kompeten, untuk dapat mencapai tujuannya[3]. Oleh karena itu bank harus mampu meningkatkan setiap SDI salah satunya yaitu melalui kinerja karyawan yang merupakan proporsi dari kemampuan karyawan dalam mengerjakan kewajiban dan tanggungjawabnya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya[4].

Adapun faktor pendukung kinerja karyawan yaitu kemampuan karena kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya. Apabila bakat yang dimiliki karyawan dikembangkan dan digunakan dengan tepat maka dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan[5]. Selain kemampuan terdapat motivasi dan semangat kerja yang merupakan alat untuk menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan untuk berkerja lebih giat dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal[6].

Salah satu aspek yang sulit untuk dikelola oleh suatu organisasi yaitu bagaimana karyawan dapat bekerja secara tepat dan sesuai. Oleh karena itu pegawai harus melakukan pekerjaan sesuai keahliannya masing-masing, tetapi faktanya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan semangat untuk bekerja, mereka dapat bekerja secara efisien, menciptakan dan memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan[7]

Berikut ini terdapat tabel perkembangan data jumlah karyawan dan data jumlah nasabah di Bank BSI KC Suniaraja Bandung selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan dan Jumlah Nasabah di Bank BSI KC Suniaraja Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Nasabah	Persentase (%)
2017	52	-	16.542	-
2018	52	0	16.031	-3,0
2019	43	-17,3	14.227	-11,0
2020	44	2	17.310	9
2021	32	-27,3	19.771	14,2

Sumber : Bank BSI KC Suniaraja Bandung 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah Karyawan yang bekerja di bank BSI KC Suniaraja Bandung dari tahun 2017-2021 mengalami fluktuatif. Terlihat dari jumlah karyawan pada tahun 2017-2018 di Bank BSI KC Suniaraja memiliki 52 orang karyawan. Namun pada tahun 2019 mengalami penurunan karyawan sebesar -17,3%. Pada tahun 2020 kembali mengalami peningkatan sebesar 2%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali sebesar -27,3%.

Selain itu ada data jumlah nasabah dari tahun 2018 mengalami penurunan sebesar -3,0% dan turun kembali tahun 2019 sebesar -11,0%. Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 9% dan 2021 sebesar 14,2%. Dapat dilihat bahwa penurunan karyawan pada tahun 2019 mengakibatkan penurunan jumlah nasabah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama ibu Maerina Satriamah Selaku bagian General Affair Staf di Bank BSI KC Suniaraja Bandung terjadinya fluktuatif jumlah karyawan dikarenakan adanya karyawan yang tidak bergabung dengan merger juga yang dikarenakan ingin berhenti bekerja serta dipengaruhi dari kemampuan, motivasi dan semangat kerja. Adapun data nasabah yang mengalami fluktuatif dikarenakan jumlah karyawan dan kinerja karyawan yang menurun sehingga menyebabkan kurang maksimalnya layanan yang diberikan Bank kepada nasabah. Hal tersebut disebabkan karyawan yang merasa kurang puas atas apa yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan serta menghambat jalannya kinerja perusahaan.

METODE

Metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk memperoleh data untuk tujuan tertentu, metode ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri pengetahuan ilmiah yaitu rasional empiris dan sistematis[8]. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitiannya yaitu karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung. Jenis data yang digunakan

yaitu data primer data atau informasi yang di peroleh dari pertanyaan tertulis kuesioner dan secara langsung wawancara[9]. Dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BSI KC Suniaraja Bandung yang berjumlah 32 orang. Populasi merupakan Objek atau Subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari[10].

Adapun Sampel yaitu merupakan bagian atau wakil dari populasi[10]. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota atau populasi di jadikan sebagai sampel[11]. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 32 sampel yang merupakan karyawan Bank BSI KC Suniaraja Bandung. Adapun alat pengujian data yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Serta Analisis data dan uji hipotesis yang digunakan yaitu, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, Uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Hasil pengujian variabel kemampuan yang terdiri dari 7 item adalah valid. Begitu pula dengan variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 9 item tersebut valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel kemampuan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,807 artinya termasuk reliabilitas tinggi. Begitu pula reliabilitas variabel kinerja karyawan 0,874 artinya termasuk reliabilitas tinggi. Dengan hasil uji normalitas untuk kedua variabel disimpulkan berdistribusi normal.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu:

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.339	2.604

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,360 atau 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan sebesar 36,0% dan sisanya sebesar 64,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t yaitu:

**Tabel 3. Uji t X_1 terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	6.924		1.820	.079
	Kemampuan Kerja	.882	.214	.600	4.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar (4,111 > 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Hasil pengujian variabel motivasi yang terdiri dari 5 item adalah valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,723 artinya termasuk reliabilitas tinggi. Dengan hasil uji normalitas untuk variabel motivasi disimpulkan berdistribusi normal. Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu:

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.063	3.101

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,093 atau 9,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi sebesar 9,3% dan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t yaitu:

Tabel 5. Uji t X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan)	31.976	5.171		6.184	.000
	Motivasi Kerja	.406	.231	.305	1.755	.089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,755 < 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,089 < 0,05$, dapat disimpulkan H_0 diterima

dan H_1 ditolak, artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Hasil pengujian variabel semangat kerja yang terdiri dari 8 item adalah valid. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,588 artinya termasuk reliabilitas moderat. Dengan hasil uji normalitas untuk variabel semangat kerja disimpulkan berdistribusi normal. Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu:

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi X_3 terhadap Y Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.234	2.803

- a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,259 atau 25,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja sebesar 25,9% dan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t yaitu:

Tabel 7. Uji t X_3 terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.979	6.823		2.781	.009
	Semangat Kerja	.664	.205	.509	3.236	.003

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,236 > 2,042 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung

Adapun hasil analisis korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.333	2.615	1.778

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi 0,631, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh kemampuan, motivasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

Adapun hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 9. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.878	7.824		1.007	.323
	Kemampuan Kerja	.522	.347	.356	1.504	.144
	Motivasi Kerja	.219	.229	.165	.957	.347
	Semangat Kerja	.344	.284	.264	1.210	.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,878 + 0,522 X_1 + 0,219X_2 + 0,344X_3$$

Berdasarkan model di atas dapat dijelaskan, bahwa:

1. Nilai konstanta = 7,878, artinya jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,878.
2. $X_1 = 0,522$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,522.
3. $X_2 = 0,219$ menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,219.
4. $X_3 = 0,344$ menyatkan bahwa setiap kenaikan satu satuan semangat kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,344.

Analisis Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar variabel kemampuan (X_1), motivasi (X_2) dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 25*, sebagai berikut:

**Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.631 ^a	.398	.333	2.615	1.778
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebesar 0,398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independent yaitu kemampuan, motivasi dan semangat kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan sebesar 39,8% dan sisanya sebesar 60,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun hasil uji F:

**Tabel 11. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.560	3	42.187	6.170	.002 ^b
	Residual	191.440	28	6.837		
	Total	318.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,170 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 karena tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,170 > 2,95$) sehingga dapat dikatakan bahwa Kemampuan, Motivasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan mengenai kemampuan, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung maka dapat disimpulkan bahwa. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,111 > 2,042$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Adapun pada uji R dengan nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,360 atau 36,0%. Dengan demikian pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 36,0% dan sisanya sebesar 64,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,755 < 2,042$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 diterima H_1 ditolak. Adapun pada uji R dengan nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,093 atau 9,3%. Dengan demikian pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja

Bandung sebesar 9,3% dan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji t yaitu nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($3,236 > 2,042$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Adapun pada uji R dengan nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,259 atau 25,9%. Dengan demikian pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung sebesar 25,9% dan sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Kemampuan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung, hal tersebut dapat dilihat pada uji F bahwa $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ($6,170 > 2,95$) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan koefisien korelasi adalah 0,631, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat. Dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,398 atau 39,8% artinya pengaruh secara simultan kemampuan, motivasi, dan semangat kerja sebesar 39,8% terhadap kinerja karyawan di Bank BSI KC Suniaraja Bandung. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Adapun saran bagi Bank BSI KC Suniaraja Bandung diharapkan Pihak bank diharapkan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pemberian gaji pada karyawan. Karena berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan diantara pernyataan yang lain, Pernyataan "Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan" memiliki tanggapan ragu-ragu 16% responden, menjawab Sangat tidak setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden beranggapan bahwa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Pihak bank juga diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan bonus pada karyawan. Karena berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di antara yang lain, Pernyataan "Saya menerima bonus dari perusahaan atas apresiasi pekerjaan yang saya kerjakan" memiliki tanggapan ragu-ragu 25% responden, tidak setuju 3% sangat tidak setuju 3% hal ini menunjukkan beberapa responden beranggapan bahwa masih kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap pemberian bonus maupun gaji yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. A. dr. Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, 2 edition. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- [2] R. Dewi, "YUME : Journal of Management Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Makassar," vol. 3, no. 3, pp. 139-153, 2020, doi: 10.37531/yume.vxix.543.
- [3] M. Sudirman, "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang

- Bandung Suniaraja," *STIBANKS Al Ma'soem*, vol. vol.3, no. no 1, p. 16, 2019, [Online]. Available: <https://www.jurnal.masoemuniversity.ac.id/index.php/maps/article/view/139>.
- [4] M. B. A. Wuwungan, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Fak. Ekon. dan Bisnis, Jur. Manaj. Univ. Sam Ratulangi Manad.*, vol. 8, no. 1, p. 10, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27348/26908>.
- [5] K. R. Arini, M. D. Mukzam, and I. Ruhana, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)," vol. 22, no. 1, p. 9, 2015, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/85849-ID-pengaruh-kemampuan-kerja-dan-motivasi-ke.pdf>.
- [6] M. Drs. Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performace Management*, 1 edition. Jember: STAIN Jeber Press, 2014.
- [7] A. A. N. Pratama and A. Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)," *Muqtasid J. Ekon. dan Perbank. Syariah*, vol. 8, no. 2, p. 119, 2018, doi: 10.18326/muqtasid.v8i2.119-129.
- [8] M. Dr. Garalka Darmanah, S.E., *Metodologi Penelitian*, 1st ed. Lampung: CV. Hira Tech, 2019.
- [9] J. Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualirtatif*, 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- [10] M. P. Prof. Dr. Lijon Poltak Sinambela, M.M., *Metodologi Penelitian Kuantitatif , Untuk ilmu Administrasi, ebijakan Public, Ekonomi, Biologi , Ekonomi dan Ilmu Sosial Lainnya.*, 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- [11] P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 19th ed. Bandung: Alfabeta, CV., 2013.