

**KAJIAN TENTANG TINGKAT MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN  
BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU BANDAR BUAT  
PADANG TAHUN 2012**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen (DIII)  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh

**FAHRUZI ALFANI  
NIM.15373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

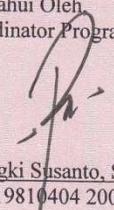
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

KAJIAN TENTANG TINGKAT MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN  
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU BANDAR  
BUAT PADANG TAHUN 2012

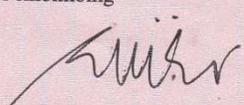
Nama : Fahruzi Alfani  
NIM : 15373  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Juni 2012

Diketahui Oleh,  
Koordinator Program Diploma III

  
Perengki Susanto, SE, M.Sc  
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,  
Pembimbing

  
Rini Sarianti, SE, M.Si  
NIP.19650306 199001 2 001

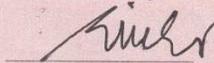
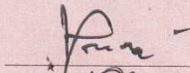
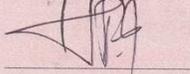
**PENGESAHAN TUGAS AKHIR****KAJIAN TENTANG TINGKAT MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN  
PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU BANDAR  
BUAT PADANG TAHUN 2012**

Nama : Fahrudi Alfani  
NIM : 15373  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

Tim Penguji,

Nama		Tanda Tangan
1. Rini Sarianti, SE,M,Si	(Ketua)	
2. Hendri Andi Mesta, SE,MM,Ak	(Anggota)	
3. Rahmiati, SE. M,Sc	(Anggota)	

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Fahrudi Alfani  
NIM/TM : 15373 / 2009  
Tempat/tgl. Lahir : Pariaman, 3 Februari 1992  
Program : Diploma III  
Keahlian : Manajemen Kewirausahaan  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Pinang Sori III No. 5 Air Tawar Barat. Padang  
No. Hp/Telp : 089617567383  
Judul Tugas Akhir : Kajian Tentang Tingkat Motivasi Berprestasi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang Tahun 2012

Dengan ini menyatakan :

1. Tugas akhir saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Diploma), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Tugas akhir ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali saya eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Tugas akhir ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juni 2012  
Yang menyatakan,



Fahrudi Alfani  
NIM. 15373

**ABSTRAK**

**Fahrudi Alfani : Kajian Tentang Tingkat Motivasi Berprestasi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang Tahun 2012**

**Pembimbing : Rini Sarianti, SE. M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu motivasi berprestasi. Variabel dalam penelitian ini diuraikan menjadi lima indikator agar dapat mempermudah mendeskripsikan tingkat motivasi berprestasi karyawan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif yaitu tujuan penelitian untuk mendeskripsikan, menjelaskan, dan memaparkan berbagai hal yang menyangkut dengan kajian tentang tingkat motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang berada pada tingkat cukup dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 76,0714%. Oleh sebab itu kepada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Kajian Tentang Tingkat Motivasi Berprestasi Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang Tahun 2012**”. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Rasa terima kasih yang tulus penulis ucapkan kepada Ibu Rini Sarianti, SE.M,Si. selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Rahmiati, SE. M,Sc sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
4. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

5. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
6. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat dan Bank Syariah Mandiri Kantor Kas Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
7. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Drs.Ali Munar, Ibunda Martini A.Md yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Diploma III (DIII) ini. Dan tak lupa pula kepada saudara penulis yakni Robi Alfani, SE
8. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penulisan .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Pengertian Motivasi.....	7
B. Proses Motivasi.....	9
C. Jenis-jenis Motivasi.....	10
D. Tujuan Motivasi .....	10
E. Teori Motivasi.....	11
F. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Motivasi Berprestasi Tinggi Dan Rendah.....	18
G. Teknik Memotivasi Kerja Karyawan.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	22
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir. ....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	22
C. Rancangan Penelitian .....	22
1. Jenis Penelitian.....	22

2. Tahapan Penelitian .....	22
3. Objek Penelitian .....	23
4. Definisi Operasional.....	24
5. Instrumen Penelitian.....	25
6. Teknik Analisis .....	27
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Profil Perusahaan .....	29
1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri .....	29
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	31
3. Budaya Perusahaan.....	31
4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	33
5. Kegiatan Umum Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat.....	35
B. Hasil Penelitian .....	38
1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	38
2. Hasil Pengolahan Data .....	41
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Simpulan.....	53
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

**DAFTAR TABEL**

Tabel		Halaman
1	: Daftar Skala Jawaban Pernyataan .....	26
2	: Daftar Pernyataan Kuesioner .....	26
3	: Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	39
4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	40
6	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
7	: Distribusi Frekuensi .....	41
8	: Distribusi Frekuensi Indikator Pertama .....	42
9	: Distribusi Frekuensi Indikator Kedua .....	44
10	: Distribusi Frekuensi Indikator Ketiga.....	46
11	: Distribusi Frekuensi Indikator Keempat.....	48
12	: Distribusi Frekuensi Indikator Kelima.....	50
13	: Kesimpulan Penelitian .....	52

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar		Halaman
1	: Proses Motivasional Dasar .....	9
2	: Hierarki kebutuhan Maslow .....	14
3	: Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat. ....	34

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	55
2. Tabulasi Data Penelitian .....	57
3. Tabel Frekuensi Distribusi .....	58
4. Daftar Riwayat Hidup .....	59

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena karyawan bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi serta mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik.

Karyawan menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Dukungan dan motivasi dari pimpinan sangat diperlukan karena tanpa adanya dukungan dan motivasi yang diberikan pimpinan, maka tujuan dari organisasi akan sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi berprestasi tinggi untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang optimal yang diharapkan perusahaan.

Motivasi berprestasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi

tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi sangatlah penting, agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal dan dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berprestasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja kepada karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Motivasi berprestasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja, dan *performance* pekerjaan. Motivasi berprestasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa berprestasi dalam bekerja, sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson

dalam Mangkunegara (2009: 103) yang mengemukakan bahwa “*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*”.

Motivasi berprestasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi untuk berprestasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan (pimpinan) untuk memberikan motivasi berprestasi kepada para karyawan seperti dengan memberikan tanggungjawab yang lebih dan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan.

Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat merupakan perusahaan yang sangat membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi. Hal ini dikarenakan sebagai salah satu Bank Syariah terdepan di Indonesia, Bank Syariah Mandiri harus menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah dan prestasi kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun belakangan ini ditemukan indikasi rendahnya motivasi prestasi dari karyawan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai fenomena belakangan ini seperti: Kemampuan bersaing dalam berprestasi karyawan rendah, karyawan kurang berani mengambil dan memikul resiko, kurang bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan, dan kurang memiliki rencana kerja yang menyeluruh.

Kemampuan bersaing dalam prestasi akan dapat terwujud apabila setiap karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pada diri mereka, sehingga kemampuan untuk mewujudkan prestasi akan sangat mudah didapatkan. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung untuk selalu bekerja lebih giat dan akan memiliki ekspektasi yang lebih dimasa depan. Namun kemampuan bersaing untuk berprestasi karyawan belum optimal di Bank Syariah Mandiri CAPEM Bandar Buat. Hal ini dilihat dari minimnya pemberian *reward* dari perusahaan kepada karyawan dibandingkan tahun sebelumnya karena memang para karyawan tidak menunjukkan prestasi kerja mereka. Kebanyakan karyawan hanya bekerja seadanya dan tidak mau lebih bekerja keras.

Motivasi berprestasi yang rendah juga terlihat dari sikap para karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sedangkan mereka mempunyai ketersediaan waktu untuk bekerja. Fenomena ini paling sering terjadi pada karyawan divisi pemasaran terutama bagian *landing* dalam hal melakukan proses pencairan pembiayaan.

Rendahnya motivasi berprestasi juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang kurang berani mengambil dan memikul resiko. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak mau melayani dalam menerbitkan permohonan giro seorang pengusaha. Hal ini dikarenakan pernah ditemui kasus nasabah yang menyalahgunakan giro tersebut, yaitu memberikan cek kosong kepada orang lain. Sehingga pihak kepolisian meminta

keterangan kepada pihak Bank untuk memberikan kesaksian dan keterangan. Hal membuat karyawan merasa khawatir untuk menerbitkan kembali giro kepada nasabah.

Selain fenomena-fenomena diatas juga ditemui fenomena lainnya yang menggambarkan rendahnya motivasi berprestasi karyawan, yaitu kurang adanya rencana kerja yang menyeluruh. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya waktu kerja yang digunakan karyawan *funding* untuk bermalas-malasan dikantor. Padahal mereka dapat menggunakan waktu tersebut untuk melakukan presentasi-presentasi ke berbagai tempat untuk dapat menarik minat orang lain menjadi nasabah Bank Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang.

Fenomena-fenomena diatas menunjukkan bahwa adanya indikasi rendahnya motivasi berprestasi karyawan di Bank Syariah Mandiri CAPEM Bandar Buat. Hal ini dirasa sangat penting untuk ditanggulangi agar tidak mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu adanya kajian tentang tingkat motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat. Dalam konteks tersebut, secara garis besar penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul “**KAJIAN TENTANG TINGKAT MOTIVASI BERPRESTASI KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PEMBANTU BANDAR BUAT PADANG TAHUN 2012**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

”Bagaimana tingkat motivasi berprestasi karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat Padang Tahun 2012?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui tingkat motivasi berprestasi karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Bandar Buat saat ini.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada perusahaan bahwa ditemukan indikasi menurunnya motivasi berprestasi karyawan.
2. Menjadi bahan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan Bank Syariah Mandiri CAPEM Bandar Buat.
3. Mengaplikasikan dan memanfaatkan pengetahuan yang diterima semasa kuliah yang berkaitan dengan keminatan ilmu manajemen sumber daya manusia.