

PENGARUH REWARD DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK MUAMALAT INDONESIA

Akmal Tamami^{1*}, Bahmid I Magi², Buchori Muslim³

^{1*}Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

²Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

³Ekonomi Syariah, Universitas Suryakencana, Indonesia

Corresponding Author e-mail: akmaltamami2019ps@gmail.com

Masuk: Desember 2023	Penerimaan: Januari 2024	Publikasi: Januari 2024
----------------------	--------------------------	-------------------------

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi yang melatarbelakangi penelitian ini adalah fluktuatifnya jumlah nasabah dan jumlah karyawan. Yang diduga dipengaruhi oleh *reward* dan motivasi karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung. Objek pada penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung. Adapun jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif dengan jenis data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasinya dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung sebesar 77,8% dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($11,552 > 2,024$), terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung sebesar 78,7% dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,844 > 2,024$), serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung sebesar 83,6% dengan hasil uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($94.197 > 3,24$).

Kata Kunci : Reward; Motivasi; Kinerja Karyawan; PT Bank Muamalat Indonesia.

ABSTRACT

Based on the observation results, the background of this research is the fluctuation in the number of customers and the number of employees. Which is suspected to be influenced by rewards and employee motivation at PT Bank Muamalat Indonesia Bandung Head Office. This study aims to determine how the influence of reward and motivation on employee performance either partially or simultaneously at PT Bank Muamalat Indonesia Bandung Head Office. The object of this study is the performance of employees at PT Bank Muamalat Indonesia Bandung Head Office. The type of research is quantitative associative

with primary data types using data collection techniques in the form of observation, interviews, literature and questionnaires. While the sampling technique used a saturated sample where the entire population was sampled, namely all employees at PT Bank Muamalat Indonesia Bandung Head Office, numbering 40 people. The results showed that there was a significant influence between rewards on employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia Bandung Head Office of 77,8% with the results of the t test where the tcount > ttable value (11,552 > 2,024), there was a significant influence between motivation on performance employees at PT Bank Muamalat Indonesia Head Office Bandung by 78.7% with the results of the t test where the value of tcount > ttable (11,844 > 2,024), and simultaneously there is a significant influence between reward and motivation on employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia Head Office Bandung is 83,6% with the results of the F test where the value of Fcount > Ftable (94,197 > 3,24).

Keywords: Reward; Motivation; Employee Performance; PT Bank Muamalat Indonesia.

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan zaman berlalu semakin pesat dan cepat, berbagai sektor usaha pun ikut berkembang dengan mengikuti zaman, dimana mereka berlomba-lomba untuk mempertahankan eksistensinya, seperti sektor perindustrian, sektor perdagangan dan juga sektor perbankan termasuk perbankan syariah (OJK, 2024). Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan-kegiatan operasionalnya berdasarkan dengan prinsip Islam, yang memiliki peran penting dalam mendorong kemajuan perekonomian suatu negara, salah satunya di negara Indonesia ini. Untuk dapat bertahan dan berkembang dari ketatnya persaingan saat ini, perbankan syariah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten perbankan syariah mampu mencapai visi, misi dan tujuannya yang telah direncanakan (Lubis, 2017).

Setiap bank selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi bank, Karena seringkali bank menghadapi masalah mengenai SDI-nya. Masalah SDI menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas SDI-nya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka bank akan berjalan

efektif (Hidayat). Dan hasil dari kerja karyawan itu sendiri dapat berkaitan dengan karakteristik dan kemampuan seorang karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan (Wiryawan, 2017). Salah satu faktor untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi (Sinaga, 2022).

Pada dasarnya ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor tersebut adalah pemberian *reward*, karena dengan *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Semakin banyak karyawan memperoleh penghargaan atas kinerja baiknya, maka semakin besar pula peluang perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya (Meylida, 2021). Selain pemberian *reward*, bank juga perlu untuk memberikan motivasi kepada karyawannya, karena dengan memberikan motivasi bank dapat membangun dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja mereka menjadi semakin membaik (Yuianita, 2018). Berikut adalah jumlah nasabah dan jumlah karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung periode 2018-2022:

Tabel 1. Jumlah Nasabah di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Nasabah	Persentase (%)
2018	2.108	-
2019	2.397	0,14
2020	2.185	(0,89)
2021	2.385	0,92
2022	2.273	(0,47)

Sumber: PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung 2023

Tabel 2. Jumlah Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2018	46	-
2019	48	4,35
2020	41	(14,58)
2021	44	7,32
2022	40	(9,09)

Sumber: PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1 dan 2, dapat dilihat bahwa jumlah nasabah dan jumlah karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia setiap tahun mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada table jumlah nasabah pada tahun 2018 yaitu sebanyak 2.108, kemudian mengalami peningkatan jumlah pada tahun 2019 dengan jumlah nasabah sebanyak 2.397 dengan persentase kenaikan sebesar 0,14% dari tahun 2018, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan persentase -0,89 dari tahun 2019, pada tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah nasabah kembali sebesar 0,92% dari tahun 2020, dan pada tahun 2022 jumlah nasabah mengalami penurunan dengan persentase -0,47% dari tahun 2021. Adapun jumlah karyawan pada tahun 2018 yaitu sebanyak 46, kemudian mengalami peningkatan jumlah pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 48 dengan persentase kenaikan sebesar 4,35% dari tahun 2018, sedangkan pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami penurunan dengan jumlah karyawan sebanyak 41 dengan persentase penurunan sebesar -14,58% dari tahun 2019, dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan lagi dengan jumlah karyawan sebanyak 44 dengan persentase kenaikan sebesar 7,32% dari tahun 2020, lalu pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami penurunan kembali dengan jumlah karyawan sebanyak 40 dengan persentase penurunan sebesar -9,09% dari tahun 2021.

Berdasarkan tabel 1 dan 2 serta informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan Bapak Mantik selaku Bagian SDM PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung, dapat diketahui bahwa terjadinya fluktuasi jumlah nasabah diduga dipengaruhi oleh *reward* dan motivasi kerja, diantaranya kurangnya *reward* yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang mencapai target kerja belum mendapatkan bonus yang dijanjikan, penerimaan bonus kadang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan serta ada rasa ketidakadilan yang membuat beberapa karyawan merasa belum mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga memberikan dampak terhadap motivasi dari setiap karyawan, dimana mereka berasumsi bahwa bonus yang didapatkan belum sesuai dan sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu Kuantitatif-asosiatif. Kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka [33], sedangkan asosiatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih (Mukhid, 2021). Jenis data yang diolah merupakan data primer dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara kepada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia kantor pusat Bandung yang berjumlah 40 orang pendekatan yang digunakan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 40 orang ini dijadikan sebagai sampel penelitian, karena jumlah populasi tersebut relatif kecil, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang menjadi sumber data dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Sampel jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel (Fijra, 2021), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Bandung

Hasil pengujian reabilitas untuk variabel *Reward* dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 (reabilitas tinggi). Sedangkan variabel kinerja karyawan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 (reabilitas tinggi).

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.773	.40030

a. Predictors: (Constant), *Reward*

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,773. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Reward berpengaruh sebesar 77,3% terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan hasil uji t yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.441	.298		1.478	.148
Reward	.906	.078	.882	11.552	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,552 > 2,024$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung

Hasil pengujian reabilitas untuk variabel Motivasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871 (reliabilitas tinggi). Sedangkan variabel kinerja karyawan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 (reliabilitas tinggi).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.781	.39256

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,787. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh sebesar 78,7% terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan hasil uji t yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.228	.309		.738	.465
Motivasi	.939	.079	.887	11.844	<0,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,844 > 2,024$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima (Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan).

3. Pengaruh *Reward* dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung

Adapun hasil analisis korelasi berganda yaitu:

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda Model Summary^b

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.914 ^a	.836	.34913	.863	94.197	2	37	<.001	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,914 artinya terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara reward dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan hasil analisis regresi berganda:

101

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.095	.278		.341
	Reward	.466	.140	.454	3.323
	Motivasi	.520	.144	.491	3.599
					Sig.
					.735
					.002
					<.001

Berdasarkan dari table 8, maka dapat dibuat model persamaan regresi berganda yang dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,095 + 0,466X_1 + 0,520X_2$$

Adapun hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.827	.34913

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai R square yang diperoleh sebesar 0,836 atau 83,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh Reward dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Kantor Pusat Bandung sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berikut merupakan hasil uji F:

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^b

ANNOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22.963	2	11.482	94.197	<,001 ^b
Residual	4.510	37	122		
Total	27.473	39			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Reward

Berdasarkan hasil pengujian tabel 10, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $94,197 > F_{tabel}$ sebesar 3,24 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung dapat disimpulkan bahwa: *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $11,552 >$ nilai t_{tabel} 2,024 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 atau 77,8%. Dengan demikian, pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sebesar 77,8% dan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung, hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} $11,844 >$ nilai t_{tabel} 2,024 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,787 atau 78,7%. Dengan demikian, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. *Reward* dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank

Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung, hal tersebut dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 94,197 > \text{nilai } F_{tabel} 3,24$ dan besarnya signifikan $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka nilai koefisien determinasi sebesar 0,836 atau 83,6%. Dengan demikian, pengaruh *reward* dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun saran bagi PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Pusat Bandung adalah Manajemen diharapkan agar lebih meningkatkan *reward* yang diberikan kepada karyawan, seperti karyawan mendapatkan insentif ketika mereka sudah mencapai target yang telah ditentukan oleh bank. Manajemen diharapkan untuk mengevaluasi segala bentuk motivasi yang diberikan untuk mengatasi semangat para karyawan serta lebih memperhatikan pemberian gaji pokok yang sesuai dengan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Fijra, M. R. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Hidayat, N. a. (n.d.). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. In *STIBANKS Al Ma'soem* (p. 2019).
- Lubis, A. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. In *Al-Wasliyah*. Universitas Muslim Nusantara.
- Meylida, A. d. (2021). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palangka Raya 1*. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi Peneitian Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Jakarta: CV Jakad Media Publishing.
- OJK. (2024, Januari 3). *Perbankan Syariah', Otoritas Jasa Keuangan*. Retrieved from OJK: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/pages/Perbankan-Syariah.aspx>
- Sinaga, D. K. (2022). Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Targeting Sebagai Variabel Interventing (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Wiryawan, I. R. (2017). Meraih Jiwa Korsa Berkarakter Cager, Bageur, Pinteur melalui Tadarus di Universitas Ma'soem. *J MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*, 05(01).

Yuianita. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah KC. Mikro KM 12 Palembang*. Universitas Palembang.