

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman)

Risa Afifatul Iftika¹
Siti Khayisatuzahro Nur²

¹Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Universitas Muhammdiyah Jember
e-mail: risaicha102@gmail.com

²Dosen Program Studi Ekonomi Syariah
Universitas Muhammdiyah Jember
e-mail: sitikhayisatuzahro.nur@unmuhjember.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research yakni dengan menyoroti hubungan kausal antara motivasi dan loyalitas dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai BSI Kantor Cabang Jember Sudirman yang berjumlah 87 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah total sampel. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer menggunakan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BSI kantor Cabang Jember Sudirman. Data dianalisis dengan regresi linier berganda yang dilakukan secara komputasi dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan loyalitas kerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Artinya setiap peningkatan pada motivasi dan loyalitas berimbas pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti secara statistic. Sebagai saran kepada perusahaan atas penelitian ini, perusahaan perlu mempertahankan secara konsistensi komunikasi yang selama ini telah dibentuk seperti melakukan evaluasi, melakukan briefing serta melakukan pendampingan kepada pegawai dalam proses pelayanan kepada konsumen.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Loyalitas Pegawai; Kinerja; BSI*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang cukup signifikan bagi sebuah institusi. SDM memiliki fungsi sebagai motor penggerak segala macam gerakan dalam membuat, mengelola dan menjalankan kegiatan suatu institusi. SDM dalam sebuah institusi adalah tenaga kerja. SDM yang berkualitas dalam sebuah institusi pada dasarnya merupakan tenaga kerja profesional yang memiliki kemampuan ahli di bidangnya masing-masing. SDM yang memiliki kualitas yang baik akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya (Sanjaya; 2018). Tenaga kerja profesional dalam sebuah institusi pada hakikatnya merupakan komponen penting dan utama untuk mencapai tujuan serta visi misi dari perusahaan atau organisasi, sehingga pelaksanaan yang layak diperlukan sebagai tolak ukur untuk membandingkan hasil normal tugas atau posisi yang dipercayakan kepada seseorang. Kinerja merupakan pencapaian ideal sesuai dengan yang diharapkan atasan kepada pegawainya. Menurut Hartono (2013) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk memainkan suatu keahlian yang diciptakan atau dilakukan selama periode tertentu. Pada saat melaksanakan kerjanya, pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat sesuai dengan apa yang umumnya ditugaskan oleh organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kinerja pegawai agar fokus dalam mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan perusahaan tergantung pada hasil kerja pegawai didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kemajuan organisasi adalah motivasi dan loyalitas. Ini menjadi factor yang sangat berpengaruh terhadap performa keinerja

seorang pegawai. Motivasi dan loyalitas menurut Suparno dan Sudarwati (2014) merupakan dorongan dan daya penggerak utama bagi pegawai disuatu perusahaan atau organisasi. Motivasi ini harus diberikan kepada seluruh pegawai yang bekerja dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Motivasi ini diharapkan mampu untuk menjadikan setiap individu atau pegawai dengan penuh kesadaran untuk berkomitmen agar mau bekerja keras agar dapat mencapai profuktifitas kerja yang tinggi.

Selain motivasi kerja, loyalitas pegawai juga merupakan salah satu hal penting yang akan menentukan pelaksanaan pekerjaan pegawai. Siswanto (2014) menjelaskan bahwa loyalitas atau komitmen adalah sebuah tekad untuk mematuhi, melaksanakan, dan mencapai sesuatu yang dipelajari dengan penuh perhatian dan komitmen. Hal ini menjadi sesuatu yang wajar karena setiap perusahaan mengharapkan adanya komitmen yang kuat kepada organisasi atau perusahaan dimana dia berkerja. Setiap organisasi atau perusahaan sangat berkepentingan terhadap loyalitas pegawai, karena hal tersebut merupakan elemen yang sangat utama dalam penilaian perusahaan terhadap pegawainya.

Bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, dua komponen berupa motivasi dan loyalitas pegawai memiliki peran yang sangat penting dan besar terhadap kinerja seorang anggota atau pegawai. Karena apabila kinerja pegawai atau anggota tidak diimbangi dengan motivasi maka tidak akan bisa mendapatkan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Begitupula dengan loyalitas pegawai terhadap kinerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai terhadap kesetiaan pegawai terhadap perusahaannya.

Salah satu institusi yang saat ini tumbuh dan berkembang dengan baik adalah PT. Bank Syariah Indonesia (BSI). BSI yang sebuah institusi perusahaan yang bertgerak pada bidang penghimpunan dan penyaluran dana (perbankan). BSI berdiri sejak tanggal 1 Februari 2021. BSI sendiri merupakan hasil penggabungan antara Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah. Ketiga institusi perbankan tersebut bergabung menjadi satu dengan nama Bank Syariah Indonesia berdasarkan surat yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tanggal 27 Januari 2021 berdasarkan surat dengan Nomor SR-3/PB.1/2021. Kehadiran Bank Syariah Indonesia adalah salah satu bentuk solusi yang ditawarkan pemerintah dalam rangka menambah kepercayaan masyarakat terhadap aktivitas perbankan khususnya di Indonesia dengan menerapkan nilai-nilai Islam (Alhusain, 2021). Kehadiran Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu bukti kebangkitan sistem ekonomi Islam di Indonesia. BSI juga turut memberikan warna terhadap dinamika perekonomian di Indonesia.

Perkembangan BSI hingga saat ini sangat menggembirakan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kantor cabang BSI yang mencapai 120 kantor cabang diseluruh Indonesia. Salah satunya adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Jember Sudirman, yang terletak di pusat kota Jember. Kantor cabang ini memiliki keunikan dibandingkan dengan kantor cabang lainnya di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena kantor cabang ini memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak jika dibandingkan dengan Kantor Cabang yang lain di Kabupaten Jember.

Pemilihan BSI KC Jember Sudirman sebagai objek kajian dalam penelitian ini didasarkan oleh beberapa alasan. *Pertama*, beberapa fakta yang menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target kinerja secara optimal. *Kedua*, kedisiplina pegawai dalam bekerja yang dibuktikan dengan tingkat kehadiran para pekerja atau pegawai sebesar 100% dalam 1 bulan terakhir. Kedua kondisi tersebut tentu sangat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja optimal perusahaan.

Mengacu pada hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan serta ditambah dengan informasi yang diberikan oleh bagian sumber daya manusia (SDM), maka didapati beberapa fakta yang mengarah pada faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja optimal. Salah satu faktor pendukung tersebut adalah motivasi dan loyalitas kerja yang tinggi oleh pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai Bank syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu (Sugiyono 2017). Pengumpulan data sampel menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dan dokumentasi. Data tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hepotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* yang menyoroti kausalitas antara motivasi kerja dan loyalitas. Pendekatan *explanatory research* sekaligus digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendy; 2011).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total seluruh populasi pegawai pada kantor tersebut. Data yang diperoleh tersebut kemudian diuji dengan metode uji validitas dan realibilitas, dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Sumber informasi dalam penelitian ini memanfaatkan informasi penting, khususnya polling, yang disampaikan melalui print out. Informasi diselidiki menggunakan berbagai kekambuhan langsung yang dilakukan secara komputasi dengan program SPSS.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan serangkaian prosedur dan syarat pertama yang mutlak harus mampu dilakukan dengan tuntas oleh suatu sebaran data sebelum analisis regresi diterapkan agar memperoleh hasil yang optimal. Adapun model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:147). Adapun hasil ini yang terlihat dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78959634
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.046
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 1; Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ($0.200 > 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan sebuah metode uji untuk menemukan hubungan antar variable. Dalam hal ini untuk menemukan korelasi antara motivasi kerja, loyalitas dan tingkat kinerja. Masalah multikolinearitas terjadi jika kondisi koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak diluar batas-batas penerimaan (*critical value*). Jika kondisinya demikian maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi. Menurut Ghozali, bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Guna mengukur apakah ada atau tidak multikolinearitas dapat ditinjau dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *variance inflation factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0.01 dan nilai VIF > 10

maka terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Adapun hasil penelitian diketahui diperoleh data sebagai berikut:

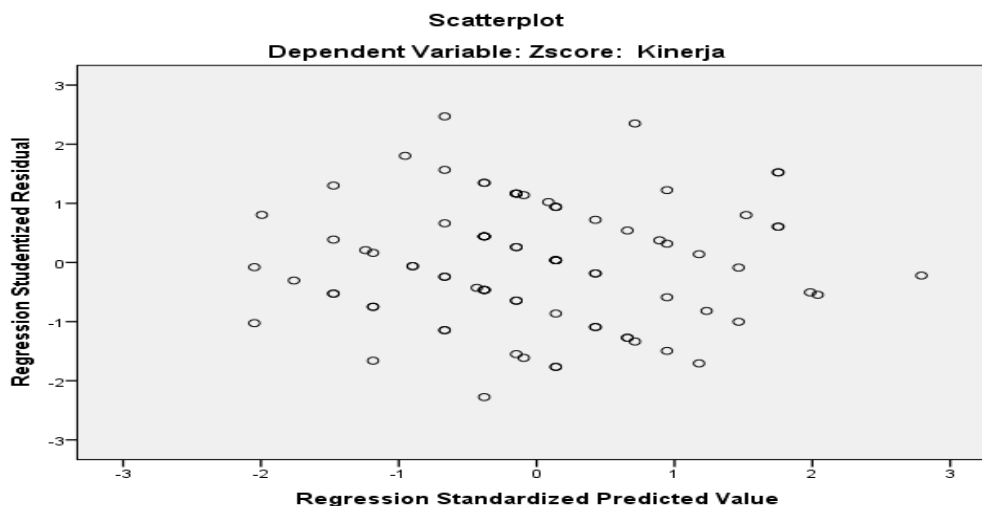
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0.600	1.666
Loyalitas Pegawai	0.600	1.666

Tabel 2; Hasil Uji Multikolinieritas

Informasi di atas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10, sedangkan nilai Resiliensi > 0,10 menunjukkan bahwa antara faktor-faktor dalam tinjauan ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dari residual yang berasal dari satu pengamatan menuju pengamatan lainnya. Uji tersebut bertujuan untuk menguji apakah variable kesalahan pengganggu tidak berlaku konstan terhadap semua nilai variable yang bersifat independent (Gujarati, 2005:117). Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan dengan cara menguji grafik *scatter plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa;



Gambar 1; Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari diagram Disipasi, jelas tidak ada contoh pasti karena fokus menyebar secara sporadis diatas dan dibawah poros 0 pada hub Y. Sehingga cenderung diduga tidak ada efek samping heteroskedastisitas. Dilihat dari Diagram Disipasi, jelas tidak ada contoh pasti karena fokus menyebar secara sporadis di atas dan di bawah poros 0 pada hub Y. Sehingga cenderung diduga tidak ada efek samping heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X1), loyalitas pegawai (X2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_i = 2.664 + 0.243X_1 + 0.430X_2 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

Konstanta sebesar 2.664 menggambarkan besarnya kinerja ketika motivasi (X1) dan loyalitas (X2) tidak ada variabel motivasi dan loyalitas pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman maka kinerja sebesar 2.664.

Koefisien motivasi sebesar 0.243 menjadi bukti bahwa motivasi pekerja memiliki pengaruh yang signifikan kinerja pekerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti jika motivasi tinggi maka diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

Koefisien regresi loyalitas sebesar 0.430 menunjukkan loyalitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti jika loyalitas semakin meningkat maka kinerja pegawai PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman juga akan mengalami peningkatan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui motivasi dan loyalitas secara parsial.berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja (Y), digunakan analisis uji t.

- Inspirasi Kerja (X1). Dari hasil pemeriksaan informasi diperoleh nilai thitung sebesar 2,189 sedangkan kepentingannya $0,031 \leq \alpha = 0,05$ dan diperoleh $df (n-k) = 85$. Nilai t_{tabel} adalah 1,988 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 dihilangkan. Terlebih lagi, H_a diakui berarti inspirasi (X1) memiliki dampak besar (masif) pada eksekusi.
- Loyalitas Pegawai (X2) dari hasil pemeriksaan informasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,866 sedangkan kepentingannya adalah $0,000 \leq \alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 85$, nilai t_{tabel} nya adalah 1,988 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Apalagi, diakui H_a , artinya ketergantungan (X2) berdampak secara keseluruhan (pada dasarnya) pada eksekusi.
- Uji Signifikansi Simultan (Uji Terukur F) akibat dari perhitungan pemeriksaan dengan program SPSS for Windows, dengan tingkat kepastian 95% ($\alpha = 5\%$) didapatkan $F_{tabel} = 3,11$ sedangkan $F_{hitung} = 25,366$ sehingga dapat dikatakan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga H_0 dihilangkan atau H_a diakui. Maka spekulasi yang menyatakan bahwa faktor-faktor dengan inspirasi kerja (x1) dan dedikasi (x2) secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan (Y), dapat diakui atau dibuktikan dengan sungguh-sungguh. Adanya faktor inspirasi kerja dan pengabdian selama ini berpengaruh sebesar 37,7% terhadap pelaksanaan. Sedangkan kelebihan 63,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak terlihat dalam ulasan ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.614 ^a	0.377	0.362	0.79894100

Tabel 3; Nilai R Square

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian sebesar 0.362 atau sebesar 36.2%, hal ini memberikan pemahaman bahwa keberadaan variabel motivasi kerja dan loyalitas secara bersamaan memberikan pengaruh sebesar 36.2% terhadap kinerja. Sementara sisanya sebesar 63.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

Dilihat dari hasil eksplorasi, inspirasi yang ada pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman menunjukkan adanya pengaruh terhadap eksekusi perwakilan di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman. Jadi spekulasi dalam penelitian ini diakui, menyiratkan bahwa inspirasi secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja di perusahaan. Ini menunjukkan bahwa setiap ekspansi inspirasi akan diikuti oleh ekspansi eksekusi pekerja.

Konsekuensi dari penelitian ini berkaitan dengan penilaian Mangkunegara (2017) inspirasi kerja adalah suatu kondisi yang secara signifikan mempengaruhi produksi, koordinasi dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan koneksi kerja. Konsekuensi dari penelitian ini

relevan untuk untuk dieksplorasi yang dilakukan oleh Sutanto (2017), Saifudin (2017), Rajagukguk (2016) menemukan bahwa variabel motivasi mempengaruhi eksekusi respresentatif.

Adapun pengaruh motivasi pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan untuk mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sosial, serta motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi oleh seseorang.

Berdasarkan pada distribusi jawaban responden berkaitan dengan motivasi kerja diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan tentang motivasi mencapai 66%. Indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan organisasi menjunjung tinggi kerjasama setiap pegawai melalui hubungan yang baik dalam bekerja (85%). Analisis peneliti di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berkaitan dengan kerjasama tim menjadi hal utama karena kerja individu akan lebih sulit memaksimalkan capaian perusahaan baik dalam pencarian calon nasabah, dan pembiayaan lainnya. Manakala kerja tim maksimal maka semua pihak dari marketing, tim resiko dan manajer dapat bekerja sama guna mencapai target perusahaan.

Dalam sebuah institusi kerja, sinergi positif dari sebuah tim kerja dapat terbentuk melalui serangkaian usaha yang terkordinir dengan baik. Sinergi kerja yang positif dari sebuah tim kerja pada hakikatnya adalah jauh lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja individu. Oleh karenanya, tim kerja harus terkordinasi secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja yang tentu akan berimbas pada hasil kerja yang maksimal dalam sebuah institusi kerja. Motivasi kerja penting bagi pegawai karena akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mengakomodir kepentingan masing-masing individu pegawai. Kondisi seperti ini akan memicu pegawai untuk senantiasa bekerja dengan baik secara berkelanjutan sehingga akan berdampak pada tingkat kinerja yang tinggi dan kontribusi yang besar terhadap institusi kerja ataupun perusahaan.

Motivasi kerja tidak melulu berbentuk materi. Motivasi kerja bisa berbentuk penghargaan dan pengakuan atas eksistensi pegawai, keterjaminan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai selama bekerja dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Keterpuhunan atas eksistensi, rasa ama, rasa nyaman bagi individu pegawai akan berimbas pada kinerja pegawai yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komitmen tanggung jawab yang ada di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman menunjukkan adanya pengaruh terhadap eksekusi perwakilan di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman. Jadi spekulasi dalam penelitian ini diakui, menyiratkan bahwa keteguhan sama sekali mempengaruhi eksekusi perwakilan diorganisasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ekspansi dalam kesetiaan akan diikuti oleh ekspansi dalam eksekusi representatif.

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Hasibuan (2013) yang menunjukan bahwa kesetiaan pegawai tercermin dengan kerelaan pegawai dalam menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2017) dan Safira (2021) menemukan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun pengaruh loyalitas pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator loyal dalam penelitian ini adalah tingkat ketaatan

terhadap kebijakan dan peraturan, rasa memiliki, hubungan harmonis dengan sesama pegawai, serta kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden berkaitan dengan loyalitas diketahui bahwa rata-rata responden setuju pada semua pernyataan mencapai 67%, indikator yang memberikan sumbangan paling besar adalah pada pernyataan bertanggung jawab penuh atas kemajuan perusahaan (74%).

Analisis peneliti di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berkaitan dengan tanggung jawab pada setiap karyawan atau pegawai diberikan tanggung jawab sesuai dengan jabatan semisal bagian marketing diberikan tanggung jawab dalam memperoleh nasabah maupun calon nasabah dengan pembiayaan berkisar 500 juta s/d 1 milyar. Sementara untuk customer service bertanggung jawab pada buka tabungan dengan target 5 orang rekening baru. Setiap pegawai yang menjadi bagian dari suatu organisasi, selain harus memiliki sikap untuk mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut, juga harus memiliki sikap kesetiaan kepada organisasi tersebut.

Bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan menjadi bagian dari tanggung jawab pegawai. Loyalitas pegawai pada hakikatnya adalah kondisi dimana para pegawai memiliki rasa tanggung jawab, kesetiaan yang kuat terhadap organisasi atau instansi dia berada agar dapat memberikan sumbangsih hasil yang terbaik untuk organisasi tersebut. Loyalitas dalam berorganisasi menjadi suatu hal yang sangat krusial. Loyalitas timbul dari sebuah keinginan dan rasa ingin memiliki. Rasa memiliki akan menjadi sumber dari rasa setia dan ingin memberikan segala kemampuan terbaiknya untuk perusahaan. Dengan tingkat loyalitas tinggi seseorang akan menjalankan tugas dengan maksimal dan baik. Sehingga apabila seseorang memiliki keikhlasan dan keyakinan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukannya, dengan mengesampingkan kepentingan yang bersifat materi sebagai bentuk imbalan, maka loyalitas tersebut dapat menghantarkan seseorang pada keberhasilan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap kinerja pegawai BSI KC Jember Sudirman

Hasil Penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari nilai $F_{hitung} = 25,366 \geq F_{tabel} = 3,11$ dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sehingga hipotesis diterima dan terbukti secara statistik. Keberadaan variabel motivasi kerja dan loyalitas secara bersamaan memberikan pengaruh sebesar 37,7% terhadap kinerja. Sedangkan 63,8% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak terlihat dalam ulasan ini. Konsekuensi dari penelitian ini berkaitan dengan ujian yang diarahkan oleh Alfiah (2016) Sedangkan faktor inspirasi kerja, dedikasi, dan faktor kualitas secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan representatif. Hasil penelitian Satriawan (2019) menunjukkan faktor positif dan besar dari keteguhan kerja, inspirasi, dan kekuatan motivasi pada eksekusi perwakilan di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Realita yang ada di organisasi untuk mendorong motivasi kerja dan loyalitas pegawai maka perusahaan memberikan berbagai penghargaan kepada pegawai atas loyalitas dan motivasi kerjanya. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan, sebaiknya pegawai juga diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki dorongan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Bentuk dari motivasi dan loyalitas seperti peningkatan kemampuan kerja, pemberian peluang karir, dan penghargaan lain berupa bonus dari organisasi. Motivasi yang diberikan adalah memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah bekerja keras, pengorbanan tinggi kepada perusahaan, mau bekerja keras dengan tim, bertanggung jawab akan pekerjaan. Dengan memberikan penghargaan kenaikan jabatan, memberikan penghargaan uang akan mampu menimbulkan kinerja yang maksimal.

Beberapa hal yang dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu tingkat upah yang rendah, sistem kepemimpinan yang diktator, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan sebagainya. Penurunan kinerja pegawai harus segera mendapatkan penyelesaian. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, maka instansi atau perusahaan harus menemukan akar masalah yang menjadi penyebabnya. Beberapa hal yang bisa menjadi akar masalah dari penurunan kinerja diantaranya plotting dan distribusi pegawai yang tidak sesuai. Kondisi ini akan menyebabkan menurunnya tingkat motivasi yang akan berimplikasi pada penurunan tingkat kinerja dan produktivitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; Pertama; Motivasi kerja yang ada pada pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya setiap peningkatan dalam motivasi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.243. Kedua; Loyalitas kerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya setiap peningkatan dalam loyalitas maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.430. Ketiga; Motivasi kerja dan Loyalitas kerja pegawai pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya setiap peningkatan pada motivasi dan loyalitas maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai besarnya pengaruh yang ditimbulkan sebesar 37.7%. Sementara sisanya sebesar 63.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti gaji, insentif, kepuasan dan lain sebagainya.

Adapun saran dari penelitian ini adalah; Pertama; Bagi PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Jember Sudirman perlu mempertahankan secara konsistensi komunikasi yang selama ini telah dibentuk atau terbangun di perusahaan seperti melakukan evaluasi setiap pegawai diberikan tugas, melakukan briefing setiap berangkat tugas serta melakukan pendampingan kepada pegawai dalam proses pelayanan kepada konsumen. Perlunya peningkatan pada masalah penegasan terhadap aturan tugas dengan komunikasi yang baik dengan menegur secara langsung jika pegawai bermasalah. Kedua; Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti menggunakan objek berbeda serta menambah variabel sarana prasarana kerja dan sebagainya agar memiliki hasil yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, dkk., 2006, *Filantropi Islam & Keadilan Sosial: Studi Tentang Potensi, Tradisi, Dan Pemanfaatan Filantropi Islam di Indonesia*, Jakarta: CSRC UIN Jakarta.
- Al-Husain, A. S. 2021. *Bank Indonesia: Tantangan Dan Strategi Dalam Mendorong Perekonomian Nasional. Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual Dan Strategi*. Vol. XIII, No.3/I/Puslit/Februari/2021
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartono, Bambang. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rajagukguk, P. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT Challenger Tangerang)*. *Ecodemica*, 23- 31.
- Sanjaya, Rido. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung

- Singarimbun, M & Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, & Sudarwati. 2014. *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen*. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693-0827.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. 2016. *Antecedents Variable Of Employee Loyalty*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(2), 113. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/3237>