

**BENTUK MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI KC. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN  
BRIGJEND KATAMSO**

**SKRIPSI MINOR**

Oleh:

**PUTRI RAHMADANI ROSA**

NIM 54154128



PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018 M

**BENTUK MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**

**DI KC. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN**

**BRIGJEND KATAMSO**

**SKRIPSI MINOR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Memperoleh Gelar Ahli Madya (D-III)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah

Pada Program D-III Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**PUTRI RAHMADANI ROSA**

NIM 54154128



PROGRAM STUDI D-III PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2018 M

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**BENTUK MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**  
**Di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso**  
**Di Susun Oleh:**

**Putri Rahmadani Rosa**

**NIM: 54154128**

Menyetujui

PEMBIMBING

KETUA PROGRAM  
D-III PERBANKAN SYARIAH

**Aqwa Naser Daulay, SEI, M.Si**  
NIP. 1100000091

**Zuhrinal M.Nawawi, MA**  
NIP. 197608182007101001

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi minor ini berjudul “**Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso)**”, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, pada tanggal 23 April 2018.

Skripsi telah diterima sebagai syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) pada program Diploma III Perbankan Syariah FEBI UIN Sumatera Utara.

Medan, 23 April 2018  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Minor  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN SU Medan

Ketua,

Sekretaris,

**Aliyuddin Abdul Rasyid, LC, MA**  
NIP. 196104121990011001

**Muhammad Syahbudi, S.E.I, MA**  
NIP. 1100000094

Anggota

Penguji I

Penguji II

**Aqwa Naser Daulay, M.SI**  
NIP. 1100000091

**Neila Susanti, S. Sos, MS**  
NIP. 196907281999032003

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara

**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP. 197605072006041002

## **IHK TISAR**

Skripsi minor ini berjudul: **“Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso”** Rumusan masalah dalam skripsi ini yaitu: Bagaimanakah bentuk motivasi karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso & Bagamanakah Kinerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk motivasi karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso & untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso. Adapun teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan berusaha data wawancara dengan pimpinan operasional. Hasil penelitian menjelaskan bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso. Mengingat tingginya persaingan dalam perusahaan, setiap perusahaan mempunyai cara atau bentuk yang berbeda-beda untuk memotivasi karyawannya dengan tujuan untuk memajukan dan meningkatkan perusahaan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis hadiahkan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, kepada sahabatnya, dan kepada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar ahli Madya pada program D-III Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Judul yang penulis ajukan adalah “**Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso**”.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Penulis berterima kasih kepada Ayahanda tercinta Azhari atas segala doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan kepada hidup kita.
2. Ibunda tercinta Rosnah yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang. Serta terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Dr. Andri Soemitra, MA.
5. Bapak Zuhri M.Nawawi, MA. Selaku Ketua Program Studi D-III Perbankan Syariah.

6. Bapak Aqwa Naser Daulay, SEI, M.Si. selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Kepada seluruh dosen-dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas doa dan dukungan pada penulis.
8. Seluruh pegawai di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso, abang-abang dan kakak-kakak yang telah bersedia membantu dan membimbing penulis.
9. Kepada seluruh saudara dan kerabat penulis yang tidak dapat sebutkan satu per satu.
10. Terimakasih kepada sahabat saya yaitu Gita Ramadhani & Dhea Wilda Sari Poset yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
11. Terimakasih kepada Amelia Handayani yang telah membantu saya memberikan segala solusi untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada penggerak Gerakan Langkat Pintar yaitu kak Putri Nur Saraswati yang telah ikut membantu memberikan semangat dan meberikan solusi untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Gerarakan Langkat Pintar ( GLP ) yang telah memberikan semangat dan doanya.
14. Dan seluruh teman-teman kelas VI B D-III Perbankan Syariah, terimakasih telah menjadi teman dan keluarga selama ini, yang selalu memotivasi maupun menjadi penyemangat saya setiap saat.
15. Seluruh pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas doa dan motivasinya. Semoga Allah selalu melimpahkan Rahmat dan Rezeki-Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan pembaca umum.

Waasalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 23 April 2018

**Putri Rahmadani Rosa**

**NIM: 54154128**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>IKHTISAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Metode Penelitian .....	6
F. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Motivasi	
1. Pengertian Motivasi .....	10
2. Tujuan Motivasi.....	11
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	11
4. Teori-teori Motivasi.....	14
5. Indikator Motivasi .....	19
6. Motivasi Menurut Perspektif Islam.....	20
B. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja .....	28
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	29
3. Indikator Motivasi .....	31
4. Mengakui Kinerja dan Memberikan Korektif dalam Perspektif Syariah .....	32

<b>BAB III GAMBARAN PERUSAHAAN.....</b>	<b>34</b>
A. Sejarah Bank Sumut.....	34
B. Makna Logo Bank Sumut .....	36
C. Visi dan misi Bank Sumut yariah Cabang Medan .....	37
D. <u>Lokasi Bank Sumut Syariah Cabang Medan</u> .....	38
E. Ruang Lingkup Bank sumut Syariah Cabang Medan .....	38
F. Pembagian dan Tugas Tanggung Jawab .....	42
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Bentuk Motivasi Bank Sumut Cabang Syariah Medan .....	65
B. Kinerja Karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan .....	71
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR GAMBAR

1. Kondisi Bank Sumut Cabang Syariah Medan .....





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang.**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar pula. Sehingga peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting yang dalam hal ini disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan penggerak kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus mampu berkerja secara efektif dan efisien. Sebab keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Apapun bentuk dan desain pekerjaannya serta besaran imbalannya, dapat mengatasi minat karyawan dan calon karyawannya tanpa usaha motivasi. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan produktif.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang ada dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

suatu perusahaan perlu menggerakkan atau memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Motivasilah yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja, berprestasi, dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, supaya karyawan mau melakukan tugasnya.<sup>1</sup>

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja.<sup>2</sup> Hal ini disebabkan oleh semakin termotivasinya karyawan untuk bekerja di karenakan kesejahteraan yg kian meningkat. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank sumut cabang syariah medan. Mengapa? Karena target pada bank sumut cabang syariah medan adalah kesejahteraan. Maka dari itu jika kesejahteraan mereka semakin meningkat, Kemungkinan pendapatan bank sumut cabang syariah meningkat pula. Secara otomatis seluruh karyawannya semakin berupaya untuk terus meningkatkan pendapatan perusahaan jika kesejahteraan mereka terjamin.

Dengan begitu cara terbaik memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.<sup>3</sup> Jadi, semakin tinggi dan tepat pemberian motivasi produktivitas tenaga

---

<sup>1</sup>Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2013), h.225.

<sup>2</sup>Priyono &Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h.46.

<sup>3</sup> Munandar, &Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI-Press, 2018), h.158.

kerja, maka hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Jadi melihat arti Motivasi, orang-orang yang tidak mempunyai motivasi, tidak akan memiliki hasil kerja yang tinggi pula.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi juga dipengaruhi oleh peluang yang didasarkan oleh karyawan untuk mendapatkan berbagai hasil sebagai akibat tercapainya tujuan prestasinya. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan<sup>4</sup>

Tujuan perusahaan dalam memotivasi karyawannya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti pimpinan selalu memberikan semangat pagi kepada karyawan bank sumut cabang syariah medan berupa apel sebelum memulai pekerjaan. Masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku serta membina hubungan baik dengan sesama pegawai.

---

<sup>4</sup>Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h. 145.

Hal tersebut merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Tidak lain halnya dengan para karyawan atau pegawai Bank Sumut Syariah Cabang Medan memiliki cara tersendiri dalam memotivasi pegawainya. Berbagai macam motivasi yang dilakukan baik motivasi yang datang dari luar diri maupun motivasi dari dalam perusahaan.

Hal ini dilakukan oleh Bank Sumut Syariah Cabang Medan semata-mata ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik juga akan menghasilkan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Melihat akan pentingnya bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai atau karyawan. Sehingga

pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan.

Maka dari itu Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi kedisiplinan beberapa karyawan masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh beberapa karyawan seperti datang agak telat namun target mereka yang di capai juga mengalami peningkatan. Apa bentuk motivasi yang di beri pimpinan sehingga kinerja karyawan selalu memicu semangat kerja karyawan hingga mampu meningkatkan prestasi dan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untu menulis Skripsi Minor dengan judul **“BENTUK MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN di KC. BANK SUMUT SYARIAH MEDAN BRIGJEND KATAMSO”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah bentuk motivasi kerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso ?
2. Bagaimanakah Kinerja Karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk yang diberikan motivasi kerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan, Brigjend Katamso.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan, Brigjend Katamso.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan: Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan masukan dalam mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso.
2. Bagi Peneliti :Dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan kemampuan dalam memahami, menganalisis dan mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi para akademis: Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan kajian terkait dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **E. Metode Penelitian**

### 1) Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Yaitu pendekatan penelitian dengan menggambarkan pemikiran, perilaku, dan perasaan serta sikap individu yang teliti dengan variable lainnya. Dimana pendekata ini hanya mendeskripsikan. Dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik atau perilaku suatu populasi secara sistematis atau akurat.

### 2) Jenis Data

data yang dikumpulkan terdiri dari:

- a. Data primer, yaitu data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari responden selalu objek penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh dari pihak Bank Sumut Syariah Cabang Medan Brigjend Katamso berupa hasil wawancara.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diolah yang diperoleh dari perusahaan, antara lain struktur organisasi perusahaan, sejarah singkat perusahaan, pembagian tugas dan tanggung jawab perusahaan dan lokasi perusahaan.

### 3) Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik dokumentasi, yaitu teknik mengumpulkan data sekunder yang telah terdokumentasi, yang diperoleh dari perusahaan dan literature-literatur yang telah ada.
2. Wawancara, metode wawancara dilakukan dengan cara mengajukan Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan operasional mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### 4) Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan suatu teknik dalam penelitian kualitatif yang dilakukan setelah data lapangan terkumpul. Data terbagi menjadi dua, yaitu data lapangan (data mentah) dan data jadi. Sehubungan dengan hal itu, ada juga batasan data sebagai bahan penelitian, bahan jadi yang ada karena pemilihan aneka macam tuturan.

Data lapangan atau data mentah merupakan data yang diperoleh saat pengumpulan data. Data mentah menjadi pada penelitian ini adalah berupa data lisan (berupa tuturan) serta data tertulis. Data lisan dan tertulis tersebut diperoleh melalui wawancara terhadap narasumber atau objek penelitian. Data lisan di dokumentasikan dalam bentuk tulisan atau catatan penelitian. Data yang kedua adalah data jadi. Data jadi merupakan suatu data mentah (data lapangan) yang telah mengalami proses

penyeleksian data. Penyeleksian data mengacu pada permasalahan yang ingin dipecahkan, yaitu objek penelitian.

Pengolahan data dapat dilakukan dengan cara persiapan dan penyeleksian. Persiapan dilakukan dengan menyiapkan seluruh data lapangan. Setelah semua terkumpul, peneliti memulai menyeleksi data sesuai dengan objek penelitian.

## **F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Untuk mempermudah pemahaman dan menghindari tumpang tindih dalam pembahasan materi maka penulis akan menguraikan secara sistematis yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam Bab ini penulis membuat konsep-konsep dasar yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas, Pada bab ini akan diuraikan beberapa hal diantaranya pengertian motivasi, faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Teori-teori Motivasi Kerja , Indikator Motivasi dan Perspektif menurut islam, Pengertian Kinerja, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Indikator Kinerja Karyawan & perspektif menurut islam.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang keadaan objek pembahasan yang terdiri dari sejarah berdirinya Bank Sumut, Visi dan Misi KC. Bank Sumut Syariah Medan, Ruang Lingkup , Lokasi Perusahaan, Pembagian tugas dan tanggung jawab di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso.

### **BAB IV : PEMBAHASAN**

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam Bab ini penulis memberikan Kesimpulan dan Saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi

##### 1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*) arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan<sup>5</sup>

Motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi belajar dapat dilihat dari karakter tingkah laku siswa yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi dan tekun mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan psikis dalam diri seseorang yang menyebabkan berperilaku demikian, terutama dalam suatu lingkungan pekerjaan.

---

<sup>1</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h.1-2.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan .<sup>6</sup>

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.<sup>7</sup>

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut: <sup>8</sup>

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

---

<sup>6</sup> Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen* (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h.215.

<sup>7</sup> Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah, *Pengantar manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), h.235.

<sup>8</sup> *Pengantar Manajemen Ekonomi Perbankan Syariah- C Semester III (2015/2016)*, h.64.

- j. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses-proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern berasal dari karyawan:<sup>9</sup>

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang anatar lain:

##### **a) Keinginan Untuk Dapat Hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

##### **b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### **c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan**

---

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h.116-119

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji,

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

#### **4. Teori-Teori Motivasi**

Adapun Teori-teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

#### a) Teori Hierarki Maslow

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow, seorang psikologi pada tahun 1943. Teori ini mengungkapkan jika 5 kebutuhan manusia tersebut berdasarkan hirarkinya. Dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar hingga mencapai kebutuhan yang paling tinggi. Hal-hal ini dibahas dalam teori Hirarki Kebutuhan. Berikut ini 5 kebutuhan manusia yang dibahas di dalamnya.<sup>10</sup>

- Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan manusia yang berupa makanan, minuman, pakaian, udara, tempat tinggal, dan kebutuhan kebutuhan lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.<sup>11</sup>
- Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan dari rasa aman atau terlindungi dari berbagai bentuk bahaya, ancaman dan kekerasan baik kekerasan fisik maupun mental. Misalnya saja seperti lingkungan yang bebas polusi, rasa aman dari kekerasan dan ancaman, dan lainnya.
- Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima oleh lingkungannya. Termasuk kedalam kelompok kebutuhan ini misalnya kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (*affection*) dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan (*friendship*).<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Husaini Usman, *Manajemen Ed.3* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h.254-258.

<sup>11</sup> Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1996), h. 11

<sup>12</sup> Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama,2009), h. 158

- Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini biasanya ada setelah kebutuhan fisiologis, sosial, dan keamanan sudah terpenuhi. Setiap orang tentunya ingin diakui dan dihargai orang lain. <sup>13</sup>
- Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang tertinggi. Biasanya kebutuhan ini merupakan mengembangkan pribadi sendiri dan kerativitas<sup>14</sup>

#### b) Teori Motivasi MC Clelland

Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia, yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini.

- Kebutuhan prestasi yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu. Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
- Kebutuhan Afiliasi merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan yang lain. Hal ini dicapai dengan:
  - a. bekerja bersama yang lain.

---

<sup>13</sup> James A.F. Stoner&R.Edward Freeman, *Manajemen, Ed. Kelima*, (Jakarta: Intermedia, 1994), h.10.

<sup>14</sup> George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2009), h.133.

- b. membuat kawan di tempat kerja.
  - c. Sosialisasi.
  - Kebutuhan Kekuasaan : Motivasi ini menurut McClelland tergantung pada:<sup>15</sup>
    - a. Pengalaman masa kanak-kanak.
    - b. Kepribadian.
    - c. Pengalaman kerja.
    - d. Tipe organisai.
- c) Teori X dan Y Mc Gregor

Teori motivasi ini menggabungkan dari teori eksternal dan internal yang kemudian dikembangkan MC Gregor. Gregor merumuskan dua perbedaan dasar dari perilaku manusia. Kedua teori ini yang kemudian dikenal dengan Teori X dan Y.

**Teori-teori X:**

- Kebanyakan pekerja itu malas, tidak senang bekerja bahkan jika bisa akan menghindari hal tersebut
- Karena pada dasarnya memang tidak senang bekerja, maka harus dilakukan pemaksaan dan pengendalian. Bahkan diperlakukan hukuma serta diarahkan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

---

<sup>15</sup> Sofyan Syafri Harahap, *Manajemen Kontemporer*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 1996), h. 266.

- Rata rata pekerja memang lebih ingin dibimbing, memiliki ambisi kecil, kemauan diri sendiri atas segalanya, dan terkadang berusaha untuk menghindari tanggung jawab.

Teori ini memang masih banyak digunakan beberapa organisasi dikarenakan para manager menganggap jika anggapan-anggapan dalam teori tersebut adalah benar serta bisa diamati dari perilaku manusia. Namun sesuai dengan anggapa yang ada, teori tersebut memang tidak bisa menjawab semua pertanyaan. Untuk itulah, Mc Gregor menjawabnya dengan menggunakan teori yang didasarkan pada kenyataan.

#### **Teori – teori Y:**

Berikut ini anggapan dasar dalam teori Y:

- Usaha fisik dan mental yang telah dilakukan manusia sama dengan kegiatan bermain dan istirahat.
- Rata Rata seseorang akan mau belajar jika dalam kondisi yang layak, tak hanya menerima namun juga ikut mencari tanggung jawab.
- Ada kemampuan yang sangat besar dalam kecerdikan, daya imajinasi, serta kualitas yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam organisasi yang tersebar luas di seluruh pegawai.

- Pengendalian yang dilakukan dari luar hukuman bukanlah cara yang tepat untuk mengarahkan kepada tujuan organisasi.<sup>16</sup>

d) Teori Motivasi Herzberg

Teori Herzberg ini sering dikenal sebagai teori dua faktor atau teori M-H. Teori ini menjelaskan bagaimana seorang manajer bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja ataupun tidak. Berdasarkan penelitian yang ada, dua kelompok faktor tersebut dapat mempengaruhi individu dalam organisasi yaitu motivasi. Motivasi disini sebagai faktor dari sumber kepuasan kerja seperti prestasi, tanggung jawab, dan penghargaan.

Kelompok dari faktor kedua merupakan “iklim baik” yang mana dapat dibuktikan bukan sebagai sumber dari kepuasan kerja namun sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini biasanya merupakan kondisi kerja, hubungan antara individu, serta teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan dari faktor faktor ini bisa mengurangi ketidakpuasan kerja lebih efisien, namun tidak bisa mengakibatkan dorongan kerja. Faktor “iklim baik” ini tidak akan memicu motivasi hanya saja jika tidak ada faktor ini maka tidak berfungsinya faktor motivasi.

---

<sup>16</sup> Fauzi Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Medan: Madenatera, 2011), h.35-36.

#### e) Teori ERG Clyton Alderfer

Teori ERG adalah teori motivasi yang dikembangkan berdasarkan kebutuhan manusia. E berarti *existence* atau kebutuhan untuk tetap hidup, R berarti *relatedness* atau kesesuaian, dan G berarti *growth* atau perkembangan. Ketiga aspek ini saling berhubungan dengan kelima aspek dalam hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow (Feldman, 1986:55-56).

*Existence* berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan terhadap rasa aman yang membuat individu membutuhkan tempat tinggal, makan dan minum, jauh dari berbagai bahaya yang akan mengancam keberadaannya.

*Relatedness* berhubungan dengan rasa untuk dicintai dan mencintai atau kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain dan hubungan yang bersifat personal.

*Growth* berkaitan dengan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yang dilakukan dengan jalan mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki secara optimal sehingga dapat digunakan untuk menghadapi berbagai tantangan baru dan berbagai peluang baru.<sup>17</sup>

### 5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu :

---

<sup>17</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h.230-235

1) *Kebutuhan fisik*, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) *Kebutuhan rasa aman dan keselamatan*, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) *Kebutuhan sosial*, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) *Kebutuhan akan penghargaan*, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) *Kebutuhan perwujudan diri*, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.<sup>18</sup>

## **6. Motivasi Menurut Perspektif Islam**

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an dijelaskan

---

<sup>18</sup> Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusi*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2008),h.123.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

*Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung (QS Al-Jumu'ah :10).*

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta <sup>19</sup> rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai Mangkunegara diantaranya yaitu : <sup>20</sup>

- 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.

---

<sup>19</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Bandung: CV Diponegoro, 2010),h.554.

<sup>20</sup> Ananto Pramadhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, (Jakarta: Jurnal Motivasi, 2011), h.33.

- 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 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, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat di artikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu :<sup>21</sup>

- a. Niat baik dan benar ( mengharap ridha Allah SWT). Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah

---

<sup>21</sup> Ibid., h.35.

yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

b. Takwa dalam bekerja Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

c. Iklas dalam bekerja Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di isytiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada

(Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS At-taubat : 105).<sup>22</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja di hukum fardu.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾  
لَا شَرِيكَ لَهُ، وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

*Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An 'am :162-163).*

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam

---

<sup>22</sup> Depertemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Bandung: CV Diponegoro, 2010), h.203.

memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi ,yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Adapun hadis tentang motivasi kerja yaitu;

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi dalam memanfaatkan segala macam bentuk potensi yang telah diberikan Allah SWT. Dengan bekerja itulah seseorang juga dapat memperbanyak amal. Nabi SAW. Bersabda:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ، وَهُوَ عَلَى الْمِنْبَرِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا: وَذَكَرَ الصَّدَقَةَ وَالتَّعَفُّفَ وَالْمَسْأَلَةَ: (أَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، قَالَ يَدُ الْعُلْيَا هِيَ الْمُنْفِقَةُ، (رواه البخاري في كتاب الزكاة) وَالسُّفْلَى هِيَ السَّائِلَةُ).

Diriwayatkan dari Abdullah bin Umar ra. Bahwasanya Rasulullah SAW. Bersabda saat beliau di atas mimbar, beliau menyebutkan tentang shodaqoh, menjaga kehormatan diri, dan perihal meminta: “Tangan di atas lebih baik daripada tangan di bawah. Tangan di atas adalah orang yang memberi. dan tangan di bawah adalah orang yang meminta”. (HR. Bukhori dalam Kitab Zakat)

Secara umum, dapat dipahami dari hadits tersebut bahwa Nabi Muhammad SAW. sangat menganjurkan orang-orang yang kaya untuk bersedekah, dan orang-orang miskin untuk menjaga kehormatan diri dari meminta-minta.

Mayoritas ahli hadits menafsirkan lafal **الْيَدُ الْعُلْيَا** pada hadits tersebut dengan **المنفقة** yang berarti orang yang mentasarufkan hartanya, salah seorang di antaranya ada yang menafsirkan dengan **المتعفة** yaitu orang yang menjaga kehormatan dirinya dari meminta-minta, ada juga yang mengartikannya dengan **المعطى** yaitu orang yang memberi. Memang banyak sekali redaksi hadits di atas yang berbeda-beda, akan tetapi semakna, namun kesemuanya saling mendukung bahwa yang dimaksud disini adalah **الْيَدُ الْعُلْيَا** orang yang mentasarufkan hartanya atau orang yang memberi.

Sedangkan lafal **الْيَدُ السُّفْلَى** dalam hadits tersebut berarti orang yang meminta, ada juga yang mengatakan sebagai orang yang mengambil pemberian, baik dengan meminta ataupun tidak. Namun menurut Ibnu Arabi, yang dimaksud di situ adalah orang yang meminta, bukan orang yang mengambil pemberian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tangan manusia dapat dibedakan menjadi empat, yaitu:

- a. Orang yang memberi (tergolong tangan di atas)
- b. Orang yang meminta (baik yang mengambil pemberian ataupun tidak, semuanya tergolong tangan di bawah)

- c. Orang yang menjaga kehormatan diri dari mengambil pemberian (tergolong tangan di atas secara maknawi)
- d. Orang yang mengambil pemberian tanpa meminta (menjadi perselisihan para ulama’).

Dari hadits tersebut juga dapat diambil sebuah hikmah bahwasanya sebaiknya seseorang itu bekerja keras agar bisa memberi dan menjaga kehormatan dirinya dari meminta-minta. Karena orang yang seperti itu akan dijaga kehormatannya oleh Allah SWT. Dia akan mencukupkan kebutuhannya dan menumbuhkan sifat qona’ah dalam hatinya. Sebagaimana hadits Nabi SAW. “Barangsiapa menjaga kehormatan dirinya, maka Allah akan menjaga kehormatan dirinya, dan barangsiapa yang menganggap cukup dengan apa yang telah diberikan padanya, maka Allah akan mencukupkan kebutuhannya”. (HR. Bukhori)

Dalam haditsnya yang lain yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah ra., Nabi SAW. juga bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (لَأَنْ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ: حُزْمَةٌ عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ). (رواه البخاري في كتاب المساقاة )

Diriwayatkan dari Abu Hurairah ra. Dia bersabda: Sungguh jika salah seorang dari kamu mengumpulkan seikat kayu bakar, lalu membawanya di atas punggung, (kemudian menjualnya), itu lebih baik daripada meminta-minta pada orang lain,

dimana orang itu kadang memberinya dan kadang menolaknya. (HR. Bukhori dalam Kitab Musaqoh)

Dalam hadits tersebut Nabi Muhammad SAW. secara tersirat mengisyaratkan bahwa manusia itu tidak sepatasnya merendahkan dirinya dengan meminta-minta. Karena meminta-minta itu jelas menyalahi kodrat ilahi, yaitu kodrat Allah yang telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang mulia (QS. 18: 70). Pekerjaan mencari kayu bakar yang telah disebutkan dalam hadits tersebut merupakan pekerjaan yang simpel, walaupun cukup berat dan mengandung konsekuensi mendapatkan hasil yang sangat minim. Akan tetapi, hal tersebut dianggap lebih terhormat jika dibandingkan dengan meminta-minta.

Faedah diawalinya hadits tersebut dengan qosam yaitu untuk menguatkan pada orang yang mendengar bahwa Nabi SAW. dalam hadits tersebut sangat menganjurkan kita untuk menjaga kehormatan diri dari meminta-minta dan menjauhkan diri darinya, walaupun dengan cara merendahkan diri dalam mencari rizki dan menempuh kesulitan (mencari kayu bakar dan memulung sampah misalnya). Kemudian yang dimaksudkhoir dalam hadits tersebut bukanlah untuk tafdhil, karena tiada sedikitpun kebaikan dalam meminta-minta bagi orang yang mampu bekerja, bahkan menurut Imam Syafi'i haram hukumnya orang tersebut untuk meminta-minta.

Nabi SAW. juga bersabda :

عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، عَنِ الْمَقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ). (رواه البخاري في كتاب البيوع)

Diriwayatkan dari Miqdam ra. Dari Rasulullah SAW., beliau bersabda: “Tiada seorangpun yang makan makanan yang lebih baik daripada makan yang ia peroleh dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Dawud as. pun makan dari hasil usahanya sendiri”. (HR. Bukhori dalam Kitab Jual Beli)

Hadits tersebut menjelaskan bahwa segala bentuk konsumsi baik berupa makan, minum, berpakaian, dan lain-lain itu sebaiknya berasal dari hasil usaha sendiri, tidak karena diberi apalagi meminta. Disebutkannya ‘makan’ dalam hadits tersebut itu karena makan adalah salah satu bentuk konsumsi yang paling sering dilakukan. Karena itu, dapat diambil pelajaran bahwa seseorang harus bekerja agar bisa melakukan konsumsi dan mencukupi kebutuhannya.

Kemudian lafal ‘amali yadihi (pekerjaan tangannya) disitu adalah kinayah dari al-kasb (bekerja). Hal ini dikarenakan kebanyakan pekerjaan itu dilakukan dengan tangan. Jadi, tidak menafikan pekerjaan yang dilakukan dengan tidak menggunakan tangan, seperti upah yang didapat karena hasil mengaji al-Qur’an (kasb an-nadhoh), menyimak pelajaran (kasb as-sima’), berpuasa bagi orang yang telah meninggal (kasb bi al-a’dho’ ukhro), dan lain-lain.

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW. juga menyebutkan bahwa Nabi Dawud as. itu juga makan dari hasil usahanya sendiri. Beliau merupakan seorang pembuat baju besi (zarrad), padahal pada saat itu beliau sebagai raja. Dari sini pula dapat diambil pelajaran bahwa siapapun itu apapun pangkatnya, tetap harus bekerja dan mencari rizki yang halal.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai arti luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi melainkan termasuk bagaimana proses pekerjaan langsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>23</sup>

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.<sup>24</sup>

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan yang sebaik baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja

---

<sup>23</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), h.7.

<sup>24</sup> Sunarji Harahap, *Pengantar Manajemen*, (Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016), h.319.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan ketangkasan karyawan yaitu, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan pengetahuan dan keterampilan kerja. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampi dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.<sup>25</sup>
- b. *Managerial skill* atau kemampuan pimpinan perusahaan yaitu, kemampuan manajer yang ingin tau tentang semua ha tentang keterampilan para karyawannya dan memnfaatkan mereka dalam mempertinggi tujuan perusahaa. Manajemen kinerja yang efektif dan efisien dilakukan sebagai kegiatan untuk membantu pekerja menemukan kemempuan potensional yang di tindak lanjuti dengan memberikan peluang untuk mewujudkan menjadi prestasi melalui penempatannya di bidang kerja atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan suatu karyawan<sup>26</sup>
- c. Lingkungan kerja yang baik yaitu, hubungan antara pemilik, manajer dan karyawan berjalan dengan baik. Serta lingkungan kerja yang bersih dan

---

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja rosdakarya, 2009), h.67

<sup>26</sup> David F.Foliono, *Manajemen Karyawan*, (Yogyakarta: Palatinum, 2013), h.13.

tidak membahayakan para karyawan. Lingkungan kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti, tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam menukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan.<sup>27</sup>

- d. Upah kerja yaitu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau karyawan yang berbentuk upah, bonus, bagi hasil ataupun uang servis apabila ada peningkatan pendapatan dalam perusahaan.<sup>28</sup>
- e. Motivasi yaitu, merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja, karena memiliki unsure pendorong untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam diri sendiri, yaitu berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik dalam kelompok atau perusahaan.
- f. Disiplin yaitu, merupakan napas dari organisasi dan merupakan unsur pokok dalam upaya mencapai kualitas atau keberhasilan manajemen. Yang berupa pemberian informasi kepada segenap karyawan mengenai standar moral dan etika serta peraturan yang harus di tegakkan dalam

---

<sup>27</sup> Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006), h.148.

<sup>28</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. (Jakarta: Prenhalindo, 1998), h. 95.

organisasi, dengan pengetahuan tersebut karyawan akan berusaha melaksanakan dengan baik dan menghindari dari penyimpangan-penyimpangan.<sup>29</sup>

- g. Pendidikan dan pengalaman kerja yaitu, sangat penting untuk mengarahkan seseorang karyawan untuk ditempatkan di mana sesuai kemampuan karyawan. Dengan pendidikan dan pengalaman kerja juga bias menentukan baik atau tidaknya karyawan tersebut dalam bekerja.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:<sup>30</sup>

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

---

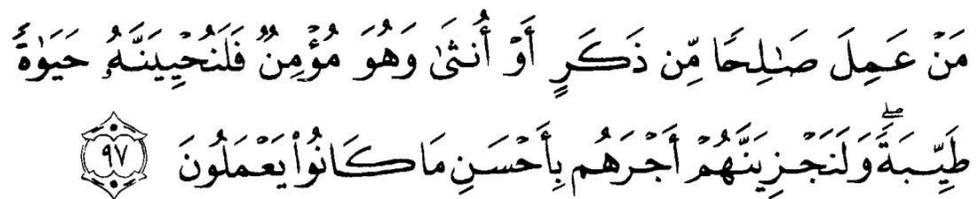
<sup>29</sup> Faisal Badroen, MBA, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2006), h.183-187.

<sup>30</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h.260.

- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 4. Mengakui Kinerja dan Memberikan Korektif dalam Perspektif Syariah

Dalam sini dikemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada satu organisasi tertentu. Allah swt memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam QS, al-Nahl [16] : 97.



*Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (16: 97)*

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka diakui, dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a. memberikan wasiat kepada pegawainya, “Janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan yang berbuat jelek, karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambahkan kebaikan dan sebagai pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek.” Rasulullah saw juga memberikan pembelajaran bahwa para pejabat dan pegawai harus senantiasa dipantau dan dikoreksi, mereka harus ditunjukkan kesalahan yang mungkin mereka lakukan. Akan tetapi, cara mengingatkannya harus bijaksana, tidak bisa dilakukan di hadapan khalayak ramai untuk menjaga kehormatan dan harga diri mereka.

Khalifah hanya ingin menggantinya dengan orang yang lebih kuat. Keterangan tersebut menjelaskan bahwa kita harus memperlakukan orang sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang tidak bertanggung jawab. Menjelaskan bahwa kita harus memperlakukan orang sebaik mungkin dan menjaga kehormatan dan kemuliaan mereka dari tindakan yang bertanggung jawab.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), h.353-355.

## **BAB III**

### **GAMBARAN PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Bank Sumut**

Bank pembangunan daerah Sumatera Utara (BPDSU) didirikan pada tanggal 04 November 1961 dalam bentuk perseroan terbatas dan diubah menjadi Bank Umum Milik Pemerintah (BUMD) berdasarkan UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, Namun tanggal 16 April 1999 dengan Perda No.2/1999 bentuk badan hukum diubah PT.Bank Pembangunan daerah Sumatera Utara yang disingkat dengan PT.bank Sumut.

PT. Bank Sumut yang merupakan salah satu alat atau kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan PT. Bank Sumut mempunyai fungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, bertindak sebagai pemegang kas daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum sebagai dengan maksud UU No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi UU No. 10 Tahun 1998.

Dampak krisis yang melanda Indonesia disegala bidang pada tahun 1997 termasuk dibidang ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan yang gulung tikar akhirnya berimbas pada banyaknya bank swasta dan bank pemerintah yang tutup dan melakukan agar untuk menyelamatkan asset karena kerugian akibat kredit macet. Oleh karena itu pemerintah menganggap PT. Bank Sumut mampu untuk bangkit kembali dan mengingat pentingnya peranan PT. Bank Sumut dalam menunjang

pembangunan di daerah Sumatera Utara, maka pemerintah hanya memasukkan PT. Bank Sumut ke dalam bank yang direkapitalisasi.

Gagasan dan wacana untuk mendirikan unit/divisi usaha syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stakeholder PT. Bank Sumut, khususnya Direksi dan Komisaris, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan bagi Bank Konvensional untuk mendirikan usaha syaria'ah juga didasarkan pada kultur masyarakat Sumatera Utara yang religius, khususnya umat islam yang semakin sadarkan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan unit usaha syaria'ah semakin menguat seiring dikeluarkannya Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bahwa bunga haram. Tentunya, fatwa ini mendorong keinginan masyarakat muslim untuk mendapatkan layanan jasa-jasa perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syaria'ah. Dari hasil survey yang dilakukan di 8 (delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syaria'ah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan di atas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan perbankan syaria'ah.

Atas dasar hal ini, bank komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syaria'ah maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syaria'ah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syaria'ah Padang Sidempuan sesuai izin dari BI NO.6/DPIP/PRZ/Mdn tanggal 18 Oktober 2004.

Bank Sumut Unit Usaha Syari'ah merupakan salah satu bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syari'ah sesuai izin prinsip BI No. 6/2 PRIP/PR/Mdn tanggal 28 April 2004 dan izin pembuka Kantor Cabang Syari'ah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn 28 Oktober 2005 sesuai diikuti dengan dibukanya cabang syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember 2005 sesuai dengan izin operasional Bank Indonesia sesuai dengan surat Bank Indonesia Medan kepada Direksi PT. Bank Sumut Syari'ah Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

PT. Bank Sumut Syari'ah telah didukung oleh sistem operasional perbankan yang disebut OLIB'S Syari'ah. Dalam menjalankan operasional perbankan sehari-hari PT Bank Sumut Unit Syari'ah menggunakan sistem operasional yang menguat pada prinsip syari'ah. Pada sistem operasi Bank Sumut Unit Usaha Syari'ah pemilik dana menanamkan uangnya di Bank tidak dengan motif mendapatkan bunga, tapi dalam rangka mendapatkan keuntungan bagi hasil. Dana nasabah tersebut kemudian disalurkan kepada mereka yang membutuhkan dalam bentuk modal usaha, dengan perjanjian keuntungannya telah disepakati.

## **B. Makna Logo Bank Sumut**



Bentuk logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerja sama yang sangat erat antara Bank Sumut dengan masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank Sumut.

Warna *orange* sebagai symbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna *biru* yang sportif dan professional sebagaimana misi Bank SUMUT.

Warna putih sebagai ungkapan ketulusan hati untuk melayani sebagaimana statemen Bank Sumut. Jenis huruf “*palatino bold*” sederhana dan mudah dibaca. Penulisan bank dengan huruf kecil dan Sumut dengan huruf capital guna lebih mengedapkan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.

### **C. Visi dan Misi Bank Sumut**

### **1. Visi perusahaan**

Adapun Visi dari PT. Bank Sumut cabang syari'ah Medan adalah menjadi bank andalan bagi masyarakat, membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

### **2. Misi perusahaan**

Adapun Misi dari PT. Bank Sumut Syariah bang Medan adalah mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance (kepatuhan).

### **D. Lokasi Perusahaan**

#### ***a. Kantor Cabang Utama***

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan 20152 Sumatera Utara, Indonesia  
Sumatera Utara

Fax.(061) 4574153, Fax.(061) 4574152 Telp.(061) 4155100.

#### ***b. Kantor Cabang Syariah Medan***

Jl. Brigjen Katamso Komp. Centrium No. 4 Medan, No Telp (061) 4529262-45568127 dan fax. (061) 4526629.

### **E. Ruang Lingkup Bidang Usaha Bank Sumut Syariah**

Dalam kegiatan operasioanlnya Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut membagi produknya tiga bagian yaitu :

1. Produk Penghimpunan Dana (*funding*)

Adapun produk PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah yang bersifat menghimpun dana adalah :

a. *Produk Wadiah*

1) Tabungan iB Martabe (Marwah)

Merupakan tabungan yang dikelola berdasarkan prinsip Wadiah Yad-Dhamanah yang merupakan titipan murni dengan seizin pemilik dana (shahibul mal), bank dapat mengelolanya di dalam operasional bank untuk mendukung sektor riil, menjamin bahwa dana tersebut dapat ditarik setiap saat oleh pemilik dana.

Syarat- syarat pembukuan Tabungan Marwah :

- 1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif  
(KTP/SIM/Pasport/KITAS/KIMS)
- 2) Mengisi dan menandatangani formulir pemohon pembukuan rekening
- 3) Setoran awal perorangan minimal Rp. 10.000,-
- 4) Setoran selanjutnya minimal Rp. 10.000,-
- 5) Saldo minimal Rp. 10.000,-
- 6) Pajak sesuai ketentuan pemerintah
- 7) Tidak dikenakan biaya administrasi
- 8) Biaya penutupan rekening Rp. 10.000,-

## 2) Simpanan Giro Wadiah

Merupakan produk penyimpanan dana yang menggunakan prinsip Wadiah Yad Dhamanah (titipan murni). Pada produk ini nasabah menitipkan dana dan bank akan menggunakan dana tersebut dengan prinsip syariah dan menjamin akan mengembalikan titipan tersebut secara utuh bila sewaktu-waktu nasabah membutuhkannya.

Syarat – syarat Pembukuan Tabungan Marwah :

- 1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif  
(KTP/SIM/Pasport/KITAS/KIMS)
- 2) Mengisi aplikasi pembukuan rekening giro
- 3) Mengisi formulir data nasabah atau data perusahaan
- 4) Mengisi specimen tanda tangan beserta pasphoto nasabah atau pemimpin perusahaan.
- 5) Untuk perusahaan atau badan usaha harus dilengkapi dengan company profile, SIUP, SITU, TDP, Dan akta pendirian atau perubahan perusahaan.
- 6) Akad pembukaan rekening giro

### *b. Produk Mudharabah*

Adapun jenis produk Mudharabah yaitu :

- 1) Tabungan iB Martabe Bagi Hasil (Marhamah)

Merupakan produk penghimpunan dana yang dalam pengelolaan menggunakan prinsip Mudharabah Mutlaqah, yaitu investasi yang dilakukan oleh

nasabah sebagai pemilik dana (shahibul mal) dan bank sebagai pihak yang bebas tanpa pembatasan dari pemilik dana menyalurkan dana nasabah tersebut dalam bentuk pembiayaan kepada usaha-usaha yang menguntungkan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah.

Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Ib Martabe Bagi Hasil :

- 1) Fotocopy kartu identitas yang masih aktif (KTP/SIM/Pasport)
- 2) Mengisi dan menandatangani formulir permohonan pembukaan rekening
- 3) Setoran awal Rp. 100.000,-
- 4) Saldo minimal Rp. 100.000,-
- 5) Pajak sesuai pemerintah
- 6) Table pembagian nisbah (bagi hasil) tabungan marhamah terlampir

c. Deposit iB Ibadah

Merupakan produk yang system pengelolanya berdasarkan prinsip Mudharabah Mutlaqah. Prinsipnya sama dengan tabungan marhamah, akan tetapi dana yang disimpan oleh nasabah hanya dapat ditarik berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan bagi hasil keuntungan yang telah disepakati bersama. Investasi akan disalurkan untuk usaha yang produktif dan halal. Table pembagian nisbah deposit ibadah PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan Terlampir.

d. Tabungan Makbul

Merupakan tabungan khusus PT. Bank Sumut sebagai sarana penitipan BPIH (Biaya Penyelenggara Ibadah Haji) penabung perorangan secara bertahap ataupun sekaligus dan tidak dapat melakukan transaksi penarikan.

### Syarat-syarat Pembukaan Tabungan Makbul:

Penabung adalah perorangan yang berniat menunaikan ibadah haji bentuk tabungan. Mengisi formulir permohonan dengan melengkapi kartu identitas diri. Pembukaan rekening hanya dapat dilakukan di Unit Kantor PT. Bank Sumut yang beralokasi sesuai dengan alamat domisili yang tertera pada kartu identitas diri penabung. Setoran awal sebesar Rp. 1.000.000,- setoran selanjutnya minimal sebesar Rp. 100.000,- Penabung tidak dapat melakukan penarikan dari tabungan kecuali dalam rangka penutupan tabungan.

### 2. Produk Penyaluran Dana (*Lending*)

Adapun produk PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan yang bersifat menyalurkan dana adalah :

- a. Pembiayaan dengan Akad Jual Beli (Murabahah)
- b. Pembiayaan dengan Sistem Bagi Hasil (Mudharabah)
- c. Pembiayaan Musyarakah
- d. Pinjaman (*Qardh*) dengan Gadai Emas Ib

## **F. Pembagian dan Tugas Tanggung Jawab Bank Sumut Syariah Cabang Medan**

### **A. Pemimpin Cabang Syariah**

✓ **Tugas Pemimpin Cabang Syariah**

- 1) Mengarahkan dan mengontrol terlaksananya fungsi otorisasi aktivitas finansial dan non finansial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Mengarahkan dan mengontrol sistem operasional kantor agar berjalan dengan efektif dan sesuai ketentuan.
- 3) Mengarahkan dan mengontrol sistem pelayanan nasabah sesuai regulasi.
- 4) Memonitor dan mengevaluasi kinerja kantor cabang binaan unit pemasaran sesuai kewenangannya dalam rangka memaksimalkan kinerja kantor cabang binaan unit pemasaran.
- 5) Memonitor dan mengevaluasi pengolaan dana promosi dalam rangka mengoptimalkan kegiatan penjualan agar tercapainya target bisnis cabang.
- 6) Mengarahkan pembuatan peta potensi bisnis di produk dana dan jasa serta pembiayaan dalam rangka memastikan ketersediaan peta potensi bisnis yang akurat.
- 7) Merencanakan dan mengontrol pengelolaan program pemasaran dan penjualan produk dana dan jasa serta pembiayaan agar tercapainya target bisnis.
- 8) Mengarahkan strategi bisnis dan pemberian pembiayaan sesuai dengan kebijakan kepada unit kerja dalam rangka terciptanya kualitas dana dan jasa serta pembiayaan yang sehat.

- 9) Merencanakan dan menetapkan, serta mengarahkan program kerja dan anggaran untuk mencapai target kinerja di unit kerjanya.
- 10) Merencanakan kebutuhan SDI untuk memastikan kesiapan karyawan di unit kerjanya.
- 11) Mengarahkan kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
- 12) Mengarahkan terlaksananya penerapan prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
- 13) Mengontrol dan mengarahkan pengelolaan serta mitigasi atas resiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
- 14) Mengarahkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan divisinya.
- 15) Mengarahkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di divisinya.
- 16) Mengontrol pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di divisinya.
- 17) Mengontrol keterbukaan informasi di divisinya dalam rangka menjaga kerahasiaan jabatan dan rahasia bank.

✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Cabang Syariah**

- 1) Terselenggaranya operasional kantor cabang dengan efektif dan efisien.

- 2) Terbinanya hubungan baik dengan nasabah.
- 3) Terlaksananya koordinasi unit kantor dibawahnya terkait kegiatan bisnis dana dan pembiayaan.
- 4) Terlaksananya pengelolaan dana promosi.
- 5) Tercapainya target bisnis (dana dan pembiayaan).
- 6) Tersedianya dan terlaksananya program kerja dan anggaran di unit kerjanya.
- 7) Terlaksananya pengelolaan manajemen SDI di unit kerjanya.
- 8) Tersedianya dan terlaksananya kebijakan, sistem, dan prosedur di unit kerjanya.
- 9) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 10) Terlaksananya pengelolaan risiko di unit kerjanya.
- 11) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 12) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

## **B. Wakil Pemimpin Cabang Syariah**

### **✓ Tugas Pemimpin Cabang Syariah**

- 1) Memonitor sistem pendataan nasabah agar memenuhi aspek kehati-hatian dan regulasi.
- 2) Memonitor sistem/proses pelayanan nasabah untuk meningkatkan kepuasan nasabah.

- 3) Mengkoordinasikan pemenuhan saldo kas dalam rangka memenuhi kewajiban likuiditas bank.
- 4) Memonitor dan mengevaluasi aktifitas transaksi keuangan sesuai ketentuan berlaku.
- 5) Memonitor sistem APU-PPT dan anti fraud agar sesuai regulasi eksternal dan internal.
- 6) Memonitor kelancaran sistem Manajemen Teknologi Sistem Informasi untuk mendukung kelancaran operasional.
- 7) Memonitor dan meningkatkan tata kelola operasional (logistik, kepegawaian, pemenuhan & pengamanan fasilitas, dll) dan rekanan/vendor dalam rangka terciptanya kegiatan operasional yang efektif dan efisien.
- 8) Memonitor dan mengevaluasi kinerja operasional unit kantor dibawahnya sesuai kewenangannya dalam rangka memaksimalkan kinerja operasional.
- 9) Mendukung kegiatan keputusan permohonan pembiayaan untuk mempertahankan kualitas portofolio pembiayaan yang sehat.
- 10) Memonitor dan mengevaluasi kinerja kantor cabang binaan unit operasional sesuai kewenangannya dalam rangka memaksimalkan kinerja kantor cabang binaan unit operasional.
- 11) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kinerja.

- 12) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem, dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
- 13) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
- 14) Memonitor pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
- 15) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
- 16) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
- 17) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.

✓ **Tanggung Jawab Wakil Pemimpin Cabang Syariah**

- 1) Tersedianya data base nasabah yang akurat.
- 2) Terlaksananya kegiatan pelayanan nasabah.
- 3) Terjaga likuiditas bank.
- 4) Terselenggaranya proses Accounting & Operasional Control di unitnya.
- 5) Terciptanya koordinasi operasional antara unit kantor di bawahnya.
- 6) Terlaksananya pendampingan terkait keputusan pembiayaan.
- 7) Terlaksananya koordinasi unit kantor dibawahnya terkait kegiatan operasional.

- 8) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan SDI di unit kerjanya.
- 9) Terlaksananya kebijakan, sistem, dan prosedur di unit kerjanya.
- 10) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 11) Terlaksananya pengelolaan risiko di unit kerjanya.
- 12) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 13) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

### **C. Pemimpin Seksi Pemasaran Kantor Cabang Syariah**

#### **✓ Tugas Pemimpin Seksi Pemasaran Kantor Cabang Syariah**

- 1) Mengkoordinasikan proses pemeliharaan nasabah existing dalam rangka peningkatan kepuasan nasabah.
- 2) Merekomendasikan pemetaan potensi bisnis hasil analisa informasi market intelligence terkait produk dana dan jasa serta pembiayaan agar tercapainya target produk dana dan jasa serta pembiayaan.
- 3) Mengkoordinasikan program pemasaran produk dana, jasa dan pembiayaan agar tercapainya target bisnis.
- 4) Melaksanakan dan mendistribusikan tugas terkait kegiatan monitoring dan supervisi pembiayaan sandi 1-2 sesuai ketentuan berlaku.
- 5) Mengkoordinasikan dan memonitor proses penilaian, pembiayaan dan keabsahan legalitas dokumen pembiayaan untuk menjaga kualitas pembiayaan yang diberikan pada calon debitur.

- 6) Melakukan kegiatan pemutusan permohonan kredit hasil analisis untuk menjaga kualitas pembiayaan yang diberikan pada calon debitur.
  - 7) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kinerja.
  - 8) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
  - 9) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
  - 10) Memonitor pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
  - 11) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
  - 12) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
  - 13) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.
  - 14) Mengidentifikasi keterbukaan informasi di unit kerjanya dalam rangka menjaga kerahasiaan jabatan dan rahasia bank.
- ✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Seksi Pemasaran Kantor Cabang Syariah**
- 1) Terbinanya hubungan dengan nasabah
  - 2) Tersedianya pemetaan potensi pasar dana, jasa dan pembiayaan

- 3) Terlaksananya kegiatan pemasaran dana, jasa dan pembiayaan
- 4) Terlaksananya kegiatan monitoring dan supervisi pembiayaan sandi  
1-2.
- 5) Terlaksananya proses analisis pembiayaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan sdm di unit kerjanya.
- 7) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unit kerjanya.
- 8) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 9) Terlaksananya pengelolaan risiko di unit kerjanya.
- 10) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 11) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

**D. Pemimpin Seksi Legal & Administrasi Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

✓ **Tugas Pemimpin Seksi Legal & Administrasi Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

- 1) Mengkoordinasikan dan memonitor proses realisasi pembiayaan dalam rangka mendukung prudential banking.
- 2) Mengkoordinasikan dan memonitor proses pengikatan pembiayaan dalam rangka mendukung tersedianya legalitas dokumen permohonan pembiayaan yang lengkap dan sah.

- 3) Mengkoordinasikan proses pemantauan peningkatan status kepemilikan dokumen barang agunan untuk pengikatan pembiayaan.
  - 4) Mengkoordinasikan permintaan penyimpanan dan pengembalian barang agunan agar terciptanya keamanan barang agunan sesuai dengan prosedur.
  - 5) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kinerja.
  - 6) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
  - 7) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
  - 8) Memonitor pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
  - 9) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan unit kerjanya.
  - 10) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
  - 11) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.
  - 12) Mengidentifikasi keterbukaan informasi di unit kerjanya dalam rangka menjaga kerahasiaan jabatan dan rahasia bank.
- ✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Seksi Legal & Administrasi Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

- 1) Terlaksananya proses realisasi pembiayaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Memastikan legal aspek dokumen pembiayaan yang akan direalisasi.
- 3) Tersedianya laporan administrasi pembiayaan.
- 4) Terlaksananya proses pengelolaan barang agunan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan sdm di unit kerjanya.
- 6) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unit kerjanya.
- 7) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 8) Terlaksananya pengelolaan risiko unit kerjanya.
- 9) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 10) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

#### **E. Pemimpin Seksi Penyelamatan Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

##### **✓ Tugas Pemimpin Seksi Penyelamatan Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

- 1) Mengkoordinasikan dan menindak lanjuti proses monitoring pembayaran pembiayaan oleh debitur agar terciptanya pembayaran pembiayaan yang lancar.
- 2) Mengkoordinasikan dan memonitor program penagihan agar tercapainya target perbaikan kualitas pembiayaan.
- 3) Mengkoordinasikan dan memonitor proses penyelamatan pembiayaan untuk mencegah pembiayaan macet yang semakin meningkat.

- 4) Mengkoordinasikan program kunjungan ke debitur dalam rangka penanganan restrukturisasi pembiayaan bermasalah berjalan dengan efektif.
  - 5) Mengkoordinasikan dan menilai hasil proses permohonan restrukturisasi dalam rangka mencegah penurunan kualitas pembiayaan.
  - 6) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kinerja.
  - 7) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
  - 8) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.
  - 9) Memonitor pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
  - 10) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
  - 11) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
  - 12) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.
  - 13) Mengidentifikasi keterbukaan informasi di unit kerjanya dalam rangka menjaga kerahasiaan jabatan dan rahasia bank.
- ✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Seksi Penyelamatan Pembiayaan Kantor Cabang Syariah**

- 1) Terlaksananya kegiatan monitoring pembayaran pembiayaan oleh debitur.
- 2) Terlaksananya kegiatan penagihan.
- 3) Terlaksananya analisis dan administrasi restrukturisasi pembiayaan.
- 4) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan sdm di unit kerjanya.
- 5) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unit kerjanya.
- 6) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 7) Terlaksananya pengelolaan risiko unit kerjanya.
- 8) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 9) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

#### **F. Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah Kantor Cabang Syariah**

##### **✓ Tugas Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah Kantor Cabang Syariah**

- 1) Mengkoordinasikan rekapitulasi kebutuhan / kelebihan uang tunai kantor dibawah kantor cabang kelas 1 agar sesuai dengan kebutuhan dan regulasi.
- 2) Mengkoordinasikan distribusi uang internal sesuai kebutuhan dan regulasi.
- 3) Mengkoordinasikan perhitungan posisi keuangan agar sesuai dengan target.
- 4) Mengkoordinasikan pengisian uang tunai di mesin ATM untuk meningkatkan pelayanan nasabah.
- 5) Mengkoordinasikan keamanan brankas bersama wapim cabang untuk meningkatkan keamanan isi brankas.
- 6) Mengkoordinasikan otorisasi tunai dan non tunai agar sesuai dengan ketentuan (Teller, Teller non tunai).

- 7) Me-review proses administrasi SP2D (bank sumut dan bank lain) termasuk dengan dokumen pembanding untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 8) Me-review proses administrasi transaksi untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 9) Mengkoordinasi rekonsiliasi rekening pemda untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 10) Mengkoordinasi proses pemberian kartu ATM untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
- 11) Mengkoordinasi penjualan warkat / bilyet / sesuai regulasi.
- 12) Mengkoordinasi penyelesaian pengaduan nasabah untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
- 13) Mengkoordinasi proses pengkinian informasi data dan rekening nasabah agar sesuai regulasi.
- 14) Mengkoordinasikan pemeriksaan reputasi nasabah dalam rangka APU – PPT.
- 15) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kerjanya.
- 16) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
- 17) Menerapkan dan memonitor prinsip-prinsip GCG dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governance di unit kerjanya.

- 18) Memonitor pengolahan risiko dalam rangka terciptanya manajemen risiko yang baik dan benar di unit kerjanya.
- 19) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
- 20) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
- 21) Menerapkan pengolahan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.

✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah Kantor Cabang Syariah**

- 1) Terlaksananya pengelolaan uang tunai.
- 2) Terlaksananya pengamanan brankas.
- 3) Terlaksananya transaksi pembukuan tunai dan non tunai.
- 4) Terlaksananya pelayanan pemda.
- 5) Terlaksananya administrasi pelayanan nasabah.
- 6) Terlaksananya pelayanan informasi.
- 7) Tersedianya data nasabah yang akurat.
- 8) Terlaksananya pengembangan dari pembinaan sdm di unit kerjanya.
- 9) Kebijakan, sistem dan prosedur di unit kerjanya.
- 10) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 11) Terlaksananya pengolahan risiko di unit kerjanya.
- 12) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.

13) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya

## **G. Pemimpin Seksi Operasional Kantor Cabang Syariah**

### **✓ Tugas Pemimpin Seksi Operasional Kantor Cabang Syariah**

- 1) Mengkoordinasikan pengelolaan infrastruktur untuk mendukung operasional kantor.
- 2) Mengkoordinasikan pengadaan fasilitas kerja untuk mendukung operasional bank.
- 3) Mengkoordinasikan proses pengamanan kantor sesuai regulasi bank.
- 4) Mengkoordinasikan pengamanan distribusi uang untuk memastikan keamanan.
- 5) Mengkoordinasikan administrasi kepegawaian untuk mendukung operasional.
- 6) Mengatur rotasi tenaga alih daya / tenaga honor untuk memenuhi kebutuhan SDM bank.
- 7) Me-review sistem jaringan informasi agar berfungsi secara optimal.
- 8) Mengkoordinasikan administrasi surat – menyurat.
- 9) Mengkoordinasikan pengelolaan kebutuhan operasional (ATK, BBC) unit kerja untuk mendukung operasional.
- 10) Mengkoordinasikan kerjasama dengan rekanan / mitra kerja untuk mendukung operasional bank.
- 11) Mengkoordinasi kegiatan pengiriman / transfer uang agar sesuai regulasi dan meningkatkan kepuasan nasabah.

- 12) Mengkoordinasikan administrasi, evaluasi dan klarifikasi pelimpahan dan pelaporan penerimaan negara agar memastikan keakuratan transaksi dan regulasi.
  - 13) Mengkoordinasikan proses penerimaan dan pembukuan untuk memastikan keakuratan transaksi.
  - 14) Me-review nota pembukuan untuk memastikan keabsahan transaksi.
  - 15) Me-review kegiatan verifikasi melalui sistem aplikasi core banking Bank Sumut agar terjadi kesesuaian data.
  - 16) Menindaklanjuti rekonsiliasi dengan kantor terkait untuk menjamin keakuratan transaksi.
  - 17) Mengkoordinasikan laporan konsolidasi keuangan bulanan untuk internal dan bank indonesia untuk menjamin keakuratan transaksi dan kepatuhan pada regulasi.
  - 18) Me-review laporan keuangan dan performance untuk memastikan keakuratan laporan.
  - 19) Mengevaluasi kinerja bawahan untuk memastikan pencapaian target kerjanya.
  - 20) Memonitor kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur dalam rangka terlaksananya penerapan Standard Operating Procedure di unit kerjanya.
- ✓ **Tanggung Jawab Pemimpin Seksi Operasional Kantor Cabang Syariah**
- 1) Tersedianya fasilitas kerja yang memadai.
  - 2) Terlaksananya pengamanan kantor dan pengiriman uang.

- 3) Terlaksananya administrasi kepegawaian.
- 4) Terlaksananya administrasi perkantoran.
- 5) Terlaksananya administrasi pengiriman uang, kliring, RTGS, Inkaso.
- 6) Terlaksananya administrasi penerimaan negara.
- 7) Terlaksananya proses pelimpahan pajak.
- 8) Terlaksananya proses contingency plan.
- 9) Terlaksananya verifikasi transaksi.
- 10) Terlaksananya rekonsiliasi transaksi rekening anat kantor.
- 11) Terlaksananya pembukuan transaksi (amortisasi, posting).
- 12) Terlaksananya konsolidasi laporan keuangan cabang dan unit kerja dibawahnya.
- 13) Terlaksananya pengembangan dan pembinaan sdm di unit kerjanya.
- 14) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unit kerjanya.
- 15) Terciptanya penerapan GCG di unit kerjanya.
- 16) Terlaksananya pengelolaan risiko di unit kerjanya.
- 17) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 18) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

## **H. Head Teller Kantor Cabang Syariah**

### **✓ Tugas Head Teller Kantor Cabang Syariah**

- 1) Menerima dan menghitung fisik uang tunai untuk memastikan keakuratan transaksi.

- 2) Memeriksa saldo mesin ATM agar sesuai ketentuan.
- 3) Melakukan pengawasan pengembalian dan pengisian uang tunai ke mesin ATM untuk meningkatkan pelayanan nasabah.
- 4) Melakukan approval atau transaksi tunai dan overbooking pada teller tunai sesuai ketentuan.
- 5) Memeriksa kelengkapan dan kebenaran nota untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 6) Melaksanakan rekapitulasi harian pemindahan uang tunai untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 7) Mendistribusikan berita acara ke kontrol intern untuk selanjutnya di arsipkan sesuai ketentuan.
- 8) Memeriksa penerimaan uang tunai harian untuk memastikan keakuratan transaksi.
- 9) Melaksanakan penyimpanan uang kedalam brankas / khasanah / kluis untuk menjamin keamanan fisik uang.
- 10) Mengevaluasi standar pelayanan teller untuk meningkatkan kepuasan nasabah.
- 11) Mengkoordinasikan dan mereview pekerjaan bawahannya.
- 12) Mengkoordinasikan dan mereview kepatuhan kebijakan, sistem dan prosedur, serta pelaporan dalam rangka terciptanya standard operating procedure di unitnya.

- 13) Mendukung pelaksanaan prinsip-prinsip GCG di unitnya dalam rangka terciptanya standar tata kelola Good Corporate Governane perusahaan.
- 14) Menindaklanjuti pengelolaan risiko dalam rangka terciptanya standar tata kelola risiko perusahaan.
- 15) Menerapkan kegiatan budaya kepatuhan dalam rangka terpenuhinya kepatuhan terhadap ketentuan di unit kerjanya.
- 16) Menerapkan kegiatan budaya pelayanan dalam rangka terciptanya kualitas layanan di unit kerjanya.
- 17) Menerapkan pengelolaan dokumen, arsip dan inventaris dalam rangka menjaga kerahasiaan dokumen dan aset di unit kerjanya.
- 18) Mengidentifikasi keterbukaan informasi di unit kerjanya dalam rangka menjaga kerahasiaan jabatan dan rahasia bank.

✓ **Tanggung Jawab Head Teller Kantor Cabang Syariah**

- 1) Terlaksananya distribusi uang tunai.
- 2) Terlaksananya otorisasi transaksi tunai dan non tunai.
- 3) Tersedianya laporan transaksi.
- 4) Terlaksananya standar kualitas pelayanan teller.
- 5) Terlaksananya kebijakan, sistem dan prosedur di unitnya.
- 6) Terciptanya penerapan GCG di unitnya.
- 7) Terlaksananya pengelolaan risiko di lingkungan kantor cabang.
- 8) Terlaksananya budaya kepatuhan di unit kerjanya.
- 9) Terlaksananya budaya layanan di unit kerjanya.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Didalam sebuah perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Tidak terkecuali dalam Kantor Cabang Bank Sumut Syariah Medan ini. Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Dengan begitu pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun.

Contohnya kejenuhan seperti; ketika dalam dunia kerja kita itu merasa jenuh dengan pekerjaan kita, rutinitas setiap hari dari tahun ke tahun hanya begitu-begitu saja terus menerus dan contoh yang membuat rasa malas bekerja dapat mengakibatkan semangat kerja menurun, seperti; pekerjaannya tidak cocok maksudnya Karyawan yang salah memilih bidang pekerjaan terkadang dilakukan karena terpaksa. Mungkin asalkan tidak menganggur atau gajinya lumayan besar, maka dirinya sembarangan melamar kerja dan kebetulan diterima.

Optimalisasi kinerja atau kemampuan kerja merupakan aspek terpenting bagi sebuah perusahaan. Optimal tidaknya kinerja karyawan sebuah perusahaan menjadi penting karena dapat mempengaruhi penghasilan atau pencapaian target dari sebuah perusahaan. Karena berorientasi pada target pencapaian, sebuah perusahaan harus mengetahui tingkat optimasi kinerja karyawannya. Tingkat optimasi tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi karyawan/pekerja. Motivasi dapat memicu karyawan untuk

bekerja lebih optimal demi mencapai target perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menyusun berbagai strategi untuk menimbulkan motivasi yang tinggi demi pencapaian kinerja yang optimal.

Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya atau bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi. Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" artinya menggerakkan. Motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi belajar dapat dilihat dari karakter tingkah laku siswa yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi dan tekun mencapai tujuan. Karena pentingnya ada motivasi disebuah perusahaan akan meningkatkan dan memajukan sebuah perusahaan.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting, dimana motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Tetapi pada bank sumut cabang syariah medan disiplin mereka belum sepenuhnya baik dilakukan oleh beberapa karyawan, tapi tidak mempengaruhi atau tidak mengganggu kinerja mereka.

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan pada akhirnya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya tidak berkerja dengan baik, yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Melihat akan pentingnya bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai atau karyawan. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya memperlancarkan tugas-tugas perusahaan.

Maka dari itu Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi disiplin masih belum sepenuhnya dilaksanakan baik oleh beberapa karyawan tapi walaupun disiplin karyawan masih belum sepenuhnya baik, kinerja karyawan tetap berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu adanya bentuk motivasi untuk memicu semangat kerja karyawan agar mampu meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

## **A. Bagaimanakah bentuk motivasi kerja karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso ?**

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunnya tercapai. Adapun bentuk motivasi yang membuat karyawan termotivasi di Bank Sumut adalah sebagai berikut :<sup>32</sup>

Bentuk motivasi kerja di bank sumut cabang syariah medan brigjend katamso.

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Yuna Teruna selaku pimpinan operasional. Narasumber mengatakan bahwa:

“Bentuk motivasinya itu penghasilan, gaji 12 kali dalam setahun, Bankes, uang cuti, THR, bonus akhir tahun, jasa produksi, uang baju dan uang makan. Kalau misalnya laba kami bagus maka bonus bertambah 3 kali dalam setahun. Tiap bonus perbulan tergantung pada laba kalau laba nya meningkat tiap bulannya makan bonus akan naik”.

### **1. Gaji atau upah yang di terima dalam setahun**

Gaji merupakan sejumlah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pegawai yang diberi tugas administrative dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinilai dalam bentuk uang sesuai dengan

---

<sup>32</sup> Yuna Teruna, Pimpinan Operasional, Wawancara Pribadi, Medan, 16 Maret 2018.

perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Jadi, seluruh pegawai atau karyawan pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan menerima gaji sebanyak 12 kali dalam setahun dan diterima setiap bulannya.

## **2. Bonus Bantuan Kesejahteraan ( BanKes )**

Di Bank Sumut Syariah Cabang Medan Brigjend Katamso maupun dikonvensional bonus bantuan kesejahteraan ada 4 Kali selama setahun diluar dari gaji pokok setiap 3 bulan sekali. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apabila pembayaran gaji pokok biasanya dilakukan setiap bulan, maka pembayaran bonus dilakukan secara bervariasi, tergantung pada kriteria-kriteria seperti Omset tahunan perusahaan, atau jumlah pelanggan yang diperoleh, atau nilai saham perusahaan saat ini. Dengan demikian pembayaran bonus dapat bertindak sebagai insentif bagi para pekerja agar termotivasi untuk mencari keuntungan bagi keberhasilan ekonomi perusahaan mereka.

### **Bonus Tahunan**

Bonus Tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada karyawan jika kinerja tahunan perusahaan melebihi target keuangan dan non-keuangan yang ditentukan. Ukuran

bonus umumnya dinyatakan sebagai persentase dari [gaji pokok](#) dan mungkin memiliki minimum yang dijamin dan maksimum tertentu.

### **3. Uang Cuti**

Uang cuti di Bank Sumut yang diterima oleh pegawai maupun karyawannya dibuat 1 Kali, Cuti diberi dari kantor hanya setahun sekali. Jadi uang cuti setara dengan gaji pokok.

### **4. Tunjangan Hari Raya ( THR )**

Tunjangan [Hari Raya Keagamaan](#) atau biasa disebut THR adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Di Bank Sumut Syariah maupun Konvensional Tunjangan Hari Raya ( THR ) yang diterima oleh pegawai maupun karyawannya sebanyak 2 Kali diluar dari gaji pokok dan setara dengan gaji.

### **5. Bonus Akhir Tahun ( BAT )**

Bonus Akhir Tahun adalah adalah pembayaran yang terkadang diberikan kepada karyawan pada akhir tahun ketika karyawan dan/atau perusahaan berkinerja sangat baik. Yang diterima oleh pegawai maupun karyawannya sebanyak 2 kali.

### **6. Jasa Produksi Rata-rata**

Bonus yang di keluarkan 4 kali dalam setahun, biasanya dikeluarkan setelah rapat RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) diluar dari gaji pokok.

## **7. Uang Baju**

Uang Baju dikeluarkan untuk karyawan sebanyak 2 kali dalam setahun diluar dari gaji pokok. Jadi, Bank Sumut Syariah Cabang Medan dalam 1 (Satu) Tahun menerima Bonus 25 kali semua diluar dari gaji pokok. Begitulah Bank Sumut Syariah Cabang Medan memotivasi Karyawan-karyawannya agar dapat memajukan perusahaannya.

## **8. Uang Makan**

Uang makan diterima oleh pegawai maupun karyawan diberi setiap satu minggu pada hari hari jum'at.

Adapun bentuk motivasi lain, selain bonus dan gaji yang telah penulis uraikan adalah sebagai berikut:

Adakah bentuk motivasi lain selain gaji dan bonus :

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Yuna Teruna selaku pimpinan operasional. Narasumber mengatakan bahwa:

“Bentuk lainnya yaitu ada ada fasilitas termasuk diantaranya ada tunjangan anak dan biaya kemalangan, ada pelatihan termasuk didalamnya ada RBB (Rencana Bisnis Bank), Pendidikan, Jenjang Karier dan Dana Pensiun. Pelatihan tersebut sudah masuk dalam bagian internal pada bank sumut setiap tahun memang sudah ada giliran. Tetapi pimpinan mengatakan bahwasannya yang paling penting menyangkut motivasi nya yaitu gaji dan bonus”.

## A. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan pelaksanaan fungsi fungsi dan kemudahan.

Yakni fasilitas yang diberi bank sumut cabang syariah medan adalah sebagai berikut:

### 1. Tunjangan anak

Tunjangan anak adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang mempunyai anak.

### 2. Biaya kemalangan

Termasuk anggaran dasar dan anggaran rumah setiap anggota diwajibkan oleh pihak bank sumut cabang syariah medan.

### 3. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Di dalam bank sumut cabang syariah medan pelatihan ini adalah kegiatan internal yang sudah tersusun setiap tahunnya dan akan di gilir satu per satu mana yang belum melakukan pelatihan.

## RBB ( Rencana Bisnis Bank )

RBB termasuk kedalam pelatihan yang direncanakan pada awal tahun dari setiap tahun rencana kerja. Di dalam RBB terdapat target-target yang akan dibebankan kepada setiap pegawai, setiap divisi dan setiap kantor cabang. Di dalam RBB tersebut sudah di atur berapa yang menjadi haknya pegawai, Seperti : Bantuan Kesejahteraan, Bantuan Pendidikan Anak, fasilitas pendidikan, seperti seminar & pendidikan karier.

### 4. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor terjadinya suatu proses pendewasaan dan pembentukan karakter manusia seutuhnya. Karena dalam pendidikan dikenal dengan istilah belajar dan pembelajaran sehingga manusia menjadi lebih tau dari sebelumnya. Di dalam bank sumut cabang syariah medan sangat mengutamakan seseorang yang memiliki pendidikan karena orang yang memiliki pendidikan secara otomatis mempunya bekal mengejar semua yang telah ditargetkan oleh seseorang ddalam kehidupannya.

### 5. Jenjang Karier

Jenjang Karier atau tangga karier (*career ladder*) adalah jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar. Di dalam bank sumut cabang syariah

medan setiap karyawan selalu berlomba-lomba bekerja untuk mencapai target yang dicapai sebuah perusahaan.

#### 6. Dana Pensiun

Hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Dana pensiun yang diterima oleh pegawai pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan sekitar 60% dari gaji yang diperoleh mereka.

### **B. Bagaimanakah Kinerja Karyawan pada KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso ?**

Kendala atau masalah kinerja karyawan pada tahun 2016:

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Yuna Teruna selaku pimpinan operasional. Narasumber mengatakan bahwa:

“Kendalanya karena pada saat itu faktor ekonomi makro, perkembangan ekonomi yang kurang baik secara global”.

Cara mengatasinya pada saat itu:

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Yuna Teruna selaku pimpinan operasional. Narasumber mengatakan bahwa:

“Cara mengatasinya dengan bekerja secara efisien yaitu dengan cara mengurangi ekspansi kantor (mengurangi unit kantor atau investasi lebih tepatnya)”.

Kinerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso selalu mengalami peningkatan jarang sekali menurun. Seperti pada tahun 2016 kemarin yang saya tau target Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso tidak tercapai sesuai target. Kenapa?bukan Karena disiplin mereka yang belum sepenuhnya membaik bukan juga karena motivasi mereka kurang baik. Tetapi kendalanya pada tahun 2016 kemarin pada saat itu faktor ekonomi kita secara global kurang baik.Lantas bagaimana pihak Bank Sumut Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso mengatasinya? Yaitu dengan cara bekerja secara efisien. Efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat. Efisien menurut Bank yaitu mengurangi ekspansi kantor atau mengurangi investasi.

Setiap bank pasti melakukan atau memberikan apapun agar perusahaannya mengalami peningkatan setiap harinya. Karena kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam peningkatan dan kemajuan bank sumut cabang syariah medan.

Cara meningkatkan kinerja karyawan di bank sumut cabang syariah medan:

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Rizky Anzah selaku pelaksana pemasaran dan pelaksana gadai emas. Narasumber mengatakan bahwa:

“Cara meningkatkan kinerja karyawan gampang dan simple Meletakkan orang pada tempatnya, Di bayar gajinya sesuai pekerjaan yang dikerjakannya dan Diberi kenaikan jabatan jika sudah layak”.<sup>33</sup>

Cara meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan  
Brigjend Katamsa yakni:

1) Meletakkan orang pada tempatnya

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus intropeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing.

2) Di bayar gajinya sesuai pekerjaan yang dikerjakannya

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

---

<sup>33</sup> Rizky Anzah, Pelaksana Pemasaran dan Pelaksana Gadai Emas, Wawancara Pribadi, Medan, 03 April 2018.

dilakukan. Jadi bank akan membayar gaji kepada seluruh pegawai maupun karyawannya sesuai pekerjaannya selama ia bekerja di bank.

3) Diberi kenaikan jabatan jika sudah layak

Setiap orang tentu menginginkan untuk mendapat kenaikan jabatan atau promosi. Promosi jabatan merupakan prestasi tertinggi karyawan dalam menjalani karir sebagai pekerja. Promosi jabatan artinya karyawan akan mendapat posisi yang lebih tinggi, lebih dihormati oleh karyawan lain, memiliki tanggung jawab yang besar, memiliki hak untuk mengatur pekerja lain dan yang terpenting mendapat kenaikan upah yang lebih banyak ketimbang dengan jabatan sebelumnya. Maka dari itu pihak bank akan memberikan jabatan karyawan jika sudah layak naik atau jika kerjanya terus menerus baik & selalu memberikan kontribusi dalam kemajuan bank.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan pada bank sumut cabang syariah medan brigjend katamsu:

Peneliti ini melakukan teknik wawancara untuk memperoleh data. Menurut Yuna

Teruna selaku pimpinan operasional. Narasumber mengatakan bahwa:

“Kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan karena kami semua bekerja sesuai dengan target, target kami itu setiap tahunnya meningkat. Karena setiap tahun target mereka meningkat maka dari itu kinerja kami pun selalu meningkat”.

Kinerja karyawan yang sudah saya teliti di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso walaupun disiplin seluruh karyawan belum sepenuhnya baik. tetapi perusahaan berusaha menjadi yang terbaik agar kinerja atau target yang dicapai juga baik. Sehingga Bank Sumut selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya. Jadi, kinerja karyawan pada Bank tersebut mengalami peningkatan karena bekerja sesuai targetnya dan sesuai standart operasional nya bank sumut cabang syariah medan.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Bank sumut cabang syariah medan juga memiliki faktor yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

faktor kinerja karyawan agar meningkat pada bank sumut, antara lain:

- 1) Penempatan kerja yang tepat

Penempatan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan itu sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan pada bank sumut cabang syariah medan. Karena penempatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Rasa aman di masa depan

Rasa aman di masa depan maksudnya jaminan keamanan dari bank sumut cabang syariah medan juga membuat karyawan bersemangat sehingga mampu mengerjakan tugas-tugasnya.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif, dimana karyawan akan merasa lebih bersemangat, aman dan nyaman untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya

4) Pimpinan yang terbuka

Dengan adanya pemimpin yang terbuka, karyawan merasa dapat berkomunikasi dengan baik mengenai kenadala yang dirasakan. Di bank sumut cabang syariah medan mempunyai pimpinan yang sangat terbuka dalam berkomunikasi apapun. Maka dari itu juga dapat menyebabkan meningkatnya semangat dan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>34</sup>

Adapun yang termasuk dalam bentuk motivasi di bank sumut cabang syariah medan dari 5 teori diatas yakni : teori hirearki abraham maslow.

- Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan manusia yang berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan kebutuhan lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar

---

34 Yuna Teruna, Pimpinan Operasional, wawancara pribadi, Medan, 3 April 2018.

- **Kebutuhan Rasa Aman** merupakan kebutuhan dari rasa aman atau terlindungi dari berbagai bentuk bahaya, ancaman dan kekerasan baik kekerasan fisik maupun mental. Misalnya saja seperti lingkungan yang bebas polusi, rasa aman dari kekerasan dan ancaman, dan lainnya. Bank Sumut cabang syariah medan diberikan jaminan dana pensiun
- **Kebutuhan Sosial** merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima oleh lingkungannya. Termasuk kedalam kelompok kebutuhan ini misalnya kebutuhan untuk mencintai dan dicintai (*affection*) dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan (*friendship*). Bank Sumut cabang syariah medan cukup sangat kompak terhadap sesama karyawan.
- **Kebutuhan Penghargaan**, kebutuhan ini biasanya ada setelah kebutuhan fisiologis, sosial, dan keamanan sudah terpenuhi. Setiap orang tentunya ingin diakui dan dihargai orang lain. Di bank Sumut cabang syariah medan setelah ia bekerja cukup sangat meningkat maka pihak bank akan memberikan pengakuan kepada karyawannya
- **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang tertinggi. Biasanya kebutuhan ini merupakan mengembangkan pribadi sendiri dan kerativitas. Di bank Sumut cabang syariah medan pimpinan selalu membiar karyawannya berkreaitivitas agar mampu mengembangkan kemampuan setiap karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Hasil penelitian tentang **“Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso”**, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan Brigjend Katamso memiliki motivasi yang tergolong baik. Karyawan dapat bertanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki sangat tinggi dalam motivasi kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan Brigjend Katamso memiliki kinerja yang tergolong baik. Kinerja yang dimiliki karyawan sangat tinggi sehingga menimbulkan gairah positif kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **B. SARAN**

1. Bank Sumut Cabang Syariah Medan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan dan pimpinan harus memperyegas menegakkan disiplin kerja serta memberikan pemahaman yang baik mengenai disiplin. Dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diharapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.
2. Dalam proses kedisiplinan karyawan diharapkan pimpinan bank memberikan peraturan-peraturan yang tegas yang sifatnya mengikat karyawan sehingga nama baik perusahaan dapat terjaga dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzi, Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Medan: Madenatera, 2011

Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: CV Diponegoro, 2010

Depertemen Agama RI, Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: CV Diponegoro, 2010

Dessler, Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenhalindo, 1998

Foliono, F. David, Manajemen Karyawan, Yogyakarta: Platinum, 2013

Freeman Edward, Stoner F.A James, Manajemen Ed. Kelima, Jakarta: Intermedia, 1994

Harahap, Syafri Sofyan, Manajemen Kontemporer, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1996

Hasibuan, P.S. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2000

Hasibuan, P.S. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Harahap, Sunarji, Pengantar Manajemen, Medan: FEBI- UIN SU Press, 2016

Marnis, Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Taman Sidoarjo: Zifatama  
Publisher, 2008

Mangkunegara, Prabu Anwar, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,  
Bandung: Remaja rosdakarya,2009

MBA, Badroen, Faisal, Etika Bisnis Dalam Islam, Jakarta: Kencana Perdana Media  
Group, 2006

Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UIN-Malang Press, 2009

Noor, Juliansyah, Penelitian Ilmu Manajemen, Jakarta: Kencana, 2013

P Stephen, Robbins, , Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia,  
2006

Pengantar Manajemen Ekonomi Perbankan Syariah- C Semester III 2015/2016

Pramadhika, Ananto, Motivasi Kerja Dalam Islam, Jakarta: Jurnal Motivasi, 2011

Sunyoto Ashar, Munandar, Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: UI- Press,  
2018

Saefullah, Kurniawan, Tisnawati, Ernie, Pengantar Manajemen, Jakarta: Kencana,  
2005

Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2009

Solihin, Ismail, Pengantar Manajemen, Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009

Terry R, George, Prinsip-Prinsip Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009

Thoha, Miftah, Perilaku Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: Rajawali Press,  
2014

Usman, Husnaini, Manajemen Ed. 3, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009

Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007

Winardi, J, Motivasi dan Pemasivasiian Dalam Manajemen, Jakarta: Rajawali Pers,  
2008