

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PENINGKATAN KARIR
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BPR SYARIAH
AL-WASHLIYAH MEDAN**

Raja Sakti Putra Harhap
Fakultas Bisnis Syariah, Universitas Potensi Utama
Jl. K.L Yos Sudarso Km. 6.5 No. 3-A Tanjung Mulia Medan Telp : (061)6640525
e-mail : putrasafar036@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan, untuk mengetahui bagaimana peningkatan karir karyawan, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan. Hipotesis penelitian adalah : Ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap motivasi kerja karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan". Populasi penelitian semua karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan yang berjumlah 24 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data diambil melalui angket, studi kepustakaan dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh bahwa penilaian prestasi kerja di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan baik. Peningkatan karir di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan sangat baik, dan motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan sangat baik. Diperoleh persamaan regresi $Y = 6,132 + 0,350X_1 + 0,589X_2$. Hal ini memberi gambaran bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja di BPR Syariah Al-Washliyah Medan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Maka hipotesis penelitian diterima kebenarannya. Dengan demikian apabila penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan. Besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja sebesar 64,8%. Selebihnya yakni 35,2 % lagi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain seperti program pendidikan dan latihan, kompetensi karyawan dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Prestasi kerja, peningkatan karir, bpr syariah

ABSTRACT

This study aims to determine how the assessment of employee performance in BPR Syariah Al-Washliyah Medan, to find out how to increase the employee's career, and to know how to influence performance appraisal and career development on employee motivation in Syariah BPR Al-Washliyah Medan. The study hypothesis was: There was a significant influence Job Performance Assessment and Career Advancement on employee motivation Syariah BPR Al-Washliyah Terrain ". The study population of all employees Syariah BPR Al-Washliyah Terrain amounting to 24 people. The entire population of the research sample. Data retrieved through a questionnaire, literature study and documentation. Data were analyzed using descriptive analysis and statistical analysis. Based on the research and data analysis that performance appraisal in Syariah BPR Al-Washliyah Terrain considered good. Increased career in Syariah BPR Al-Washliyah Medan categorized as very good, and employee motivation in Syariah BPR Al-Washliyah Medan categorized as very good. Regression equation $Y = 6.132 + 0.350X_1 + 0.589X_2$. This illustrates that there is significant influence between performance appraisal and career advancement on work motivation in Syariah BPR Al-Washliyah Medan either partially or jointly. The research hypothesis is accepted truth. Therefore, if the performance appraisal is improved then be followed by an increase in employee motivation. The influence of performance appraisal and career advancement of work motivation of 64.8%. The rest

ie 35.2% more affecting employee motivation is influenced by other factors such as education and training programs, employee competence and so forth that are not investigated in this study.

Keywords : Work performance, career enhancement, sharia BPR

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan tertentu dan memiliki visi serta misi. Dalam melaksanakan visi dan mencapai tujuan tersebut tidak lepas dari unsur organisasi itu sendiri yakni sumber daya manusia yang ada dalam organisasi¹. Faktor atau unsur penggerak utama untuk melaksanakan kegiatan organisasi tidak lepas dari karyawan. Sebagaimana diketahui bahwa setiap karyawan memiliki perbedaan pengetahuan, pendidikan, sifat, kemampuan dan keterampilan bekerja dan di dalam maupun di luar lingkungan organisasi selalu mengalami perubahan-perubahan yang terjadi yakni perubahan atau perkembangan ilmu dan teknologi².

Dalam dasawarsa terakhir ini suatu organisasi diperlukan karyawan yang mampu menghadapi segala perubahan dan beradaptasi dengan segala perubahan yang timbul akibat kemajuan ilmu dan teknologi. Sehubungan dengan itu setiap karyawan yang ada dalam organisasi perlu diketahui perkembangannya³. Oleh sebab itu setiap pimpinan harus melakukan penilaian terhadap karyawan. Dari penilaian prestasi kerja karyawan dapat di ketahui apakah standar prestasi kerja sudah terpenuhi atau belum, serta dapat membantu pihak manajemen⁴ untuk mengembangkan pegawai, mempromosikan pegawai atau membuat pelatihan dan pendidikan. Selain itu penilaian prestasi karyawan yang dilakukan dapat memotivasi kerja karyawan dan dengan motivasi kerja yang meningkat akan berguna bagi karyawan dalam menghasilkan kerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan maka akan membuat peningkatan karir bagi karyawan di dalam perusahaan. Sebab dengan penilaian kinerja yang dilakukan orang akan berlomba-lomba untuk membuat suatu prestasi di dalam bekerja. Dimana setiap pekerjaan tidak ada yang tertunda dan semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat. Dengan demikian hasil kerja yang merupakan suatu prestasi dapat membuat karir karyawan dapat lebih meningkat dari satu bagian ke bagian yang lainnya⁵.

Sehubungan uraian di atas timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan”.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No.51-D Sp. Limun Medan

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah bagian sumber daya manusia yang menyangkut penilaian prestasi kerja, peningkatan karir dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan.

2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

¹ Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta

² Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Liberti, Jakarta.

³ Daliman, A; 2003. *Perluasan Pendidikan Non Formal sebagai Kebijaksanaan Dalam Pembinaan Tenaga Kerja*, Cakrawala, Jakarta.

⁴ Komaruddin, 2002, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

⁵ Mangkunegara, A. 2000, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.

Sugiyono⁶ mengemukakan: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pengertian ini populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu." Artinya populasi⁷ dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini semua karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan yang berjumlah 24 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian ditetapkan berdasarkan ketentuan Arikunto⁸ menyebutkan bahwa : "apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15 %, atau 20 - 25 % atau lebih".

Berdasarkan kutipan di atas sesuai jumlah populasi kurang dari 100 maka dalam penelitian ini seluruh populasi ditetapkan menjadi sampel penelitian.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder⁹. Untuk memperoleh data tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut.:

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui Angket, yaitu menyebarkan angket berisi pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, peningkatan karir, dan motivasi pegawai

2. Data Skunder

Data skunder yang diperlukan untuk mendukung data primer yang diperoleh melalui :

- a. Studi Dokumen, yaitu mengumpulkan data-data berupa dokumen yang dimiliki oleh BPR Syariah Al-Washliyah Medan
- b. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data-data dengan mempelajari literatur, hasil penelitian maupun karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian.

2.4 Teknik Analisis Data¹⁰

Data yang sudah dikumpulkan akan di analisis, analisis yang digunakan adalah :

a. Regresi Linier berganda dengan persamaan :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Motivasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Variabel Penilaian Prestasi Kerja

b_2 = Koefisien Variabel Peningkatan Karir

X_1 = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Peningkatan Karir¹¹

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Kriteria pengujian :

⁶ Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: FE-UGM.hal 72

⁷ Arfan Ikhsan dan Imam Ghozali, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Medan: Maju, 2006), h. 83.

⁸ Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

⁹ Adi Sukadana, *Teknik pengumpulan data*. Jakarta; FIS Unair 1982 Hal 106

¹⁰ Sudjana, *Metode statistika*, (Bandung, Raesito, 2003) h.352

¹¹ Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali. 2014 hal 49

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak
- derajat kebebasan $\alpha = 0,005$.

c. Uji F

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dengan rumus:

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 2001: 355})$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi (*Explained Sum of Square*)

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu (*Residual Sum of Square*)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variasi (jumlah varians)

Kriteria pengujian adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima hipotesis

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tolak hipotesis

d. Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rumus :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

D = Koefisien determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Data yang telah diperoleh melalui angket dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis statistik. Adapun data yang diambil melalui angket adalah data tentang: Identitas responden, penilaian prestasi kerja (variabel X_1), peningkatan karir (variabel X_2) dan motivasi kerja (variable Y)

a. Analisis Frekuensi

Analisis frekuensi maksudnya analisis untuk mendeskripsikan jawaban responden dari variabel-variabel penelitian yang ada dalam angket ke dalam tabel frekuensi.

1. Identitas Responden

Gambaran umum responden yang dimaksud dalam hal ini adalah identitas seluruh sampel penelitian yang menyangkut: umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan pengalaman kerja.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
a. < 30	2	8,3
b. 30 – 35	3	12,5
c. 36 – 40	9	37,5
d. 41 – 45	6	25,0
e. 46 – 50	4	16,7

Jumlah	24	100,0
---------------	-----------	--------------

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang terbanyak di BPR Syariah Al-Washliyah Medan adalah umur 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang (37,5%), sedangkan jumlah yang terkecil adalah umur dibawah 30 tahun sebanyak 2 orang (8,3%).

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	5	20,8
Diploma	10	41,7
S-1	7	29,2
S-2	2	8,3
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah yang terbesar adalah dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 orang (41,7%), yang tamat S-1 sebanyak 7 orang (29,2%) dan tamatan S-2 sebanyak 2 orang (8,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di BPR Syariah Al-Washliyah Medan karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan kebanyakan pendidikan terakhir Diploma.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5	2	8,3
6 – 10	10	41,7
11 – 15	7	29,2
>16	5	20,8
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah terbanyak adalah karyawan yang lama bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 10 orang (41,7%), jumlah yang terkecil adalah karyawan yang telah bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 2 orang (8,3%).

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	16	66,7
Perempuan	8	33,3
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah laki-laki sebanyak 16 orang (66,7%), sedangkan jumlah yang terkecil adalah perempuan sebanyak 8 orang (33,3%).

2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Data menyangkut penilaian prestasi kerja dijangkit melalui angket pada pertanyaan 1-10. Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 5. Penilaian Prestasi Kerja Dilakukan Dalam Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	6	25,0
Setuju	14	58,3
Ragu-ragu	3	12,5
Tidak setuju	1	4,2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 6 orang (25%) mengatakan sangat setuju penilaian prestasi kerja dilakukan dalam perusahaan, 14 orang (58,3%) mengatakan setuju, 3 orang (12,5%) mengatakan ragu-ragu, dan 1 orang (4,2%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja perlu dilakukan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan

Tabel 6. Efisiensi Kerja Dibuat Sebagai Penilaian Prestasi Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20,8
Setuju	16	66,7
Ragu-ragu	2	8,3
Tidak setuju	1	4,2
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 5 orang (20,8%) mengatakan sangat setuju efisiensi kerja dibuat sebagai penilaian prestasi kerja, 16 orang (66,7%) mengatakan setuju, 2 orang (8,3%) mengatakan ragu-ragu, dan 1 orang 4,2(%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju efisiensi kerja dibuat sebagai penilaian prestasi kerja.

Tabel 7. Penilaian Kerja Karyawan Untuk Mengetahui Hasil Kerja Dalam Waktu Tertentu

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	12,5
Setuju	15	62,5
Ragu-ragu	3	12,5
Tidak setuju	3	12,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 3 orang (12,5%) mengatakan sangat setuju penilaian kerja karyawan untuk mengetahui hasil kerja dalam waktu tertentu, 15 orang (62,5%) mengatakan setuju, 3 orang (12,5%) mengatakan ragu-ragu, dan 3 orang (12,5%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju penilaian kerja karyawan untuk mengetahui hasil kerja dalam waktu tertentu

Tabel 8. disiplin karyawan merupakan salah satu penilaian kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	2	8,3
Setuju	17	70,9
Ragu-ragu	3	12,5
Tidak setuju	2	8,3
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 2 orang (8,3%) mengatakan sangat setuju disiplin karyawan merupakan salah satu penilaian kerja, 17 orang (70,9%) mengatakan setuju, 3 orang (12,5%) mengatakan ragu-ragu, dan 2 orang (8,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju disiplin karyawan merupakan salah satu penilaian kerja.

Tabel 9. Kemampuan Karyawan Menggunakan Pikiran Dalam Mengatasi Masalah Adalah Bagian Dari Penilaian Prestasi Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	33,3
Setuju	10	41,7
Ragu-ragu	6	25,0
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 8 orang (33,3%) mengatakan sangat setuju kemampuan karyawan menggunakan pikiran dalam mengatasi masalah adalah bagian dari penilaian prestasi kerja, 10 orang (41,7%) mengatakan setuju, 6 orang (25%) mengatakan ragu-ragu, dan orang tidak ada yang mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju kemampuan karyawan menggunakan pikiran dalam mengatasi masalah adalah bagian dari penilaian prestasi kerja.

3. Variabel Peningkatan Karir

Data menyangkut peningkatan karir dijangkit melalui angket sebanyak 10 pertanyaan. Bagaimana peningkatan karir karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 10. Pelatihan Yang Diberikan Kepada Karyawan Baru Sangat Penting

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	14	58,3
Setuju	9	37,5
Ragu-ragu	1	4,2
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 14 orang (58,3%) mengatakan sangat setuju pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru sangat penting, 9 orang (37,5%) mengatakan setuju,

1 orang (4,2%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan sangat setuju pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru sangat penting.

Tabel 11. Pelatihan Vestibule Sangat Efektif Bagi Karyawan Terutama Karyawan Baru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	50,0
Setuju	10	41,7
Ragu-ragu	2	20,8
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 12 orang (50%) mengatakan sangat setuju pelatihan vestibule sangat efektif bagi karyawan terutama karyawan baru, 10 orang (41,7%) mengatakan setuju, 2 orang (20,8%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan sangat setuju pelatihan vestibule sangat efektif bagi karyawan terutama karyawan baru.

Tabel 12. Pelatihan Yang Dilakukan Dengan Cara Peragaan (Demonstrasi) Sangat Penting

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	37,5
Setuju	10	41,7
Ragu-ragu	5	20,8
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 9 orang (37,5%) mengatakan sangat setuju pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan (demonstrasi) sangat penting, 10 orang (41,7%) mengatakan setuju, 5 orang (20,8%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan (demonstrasi) sangat penting.

Tabel 13. Metode Pelatihan Dengan Demonstrasi Sangat Efektif

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	41,7
Setuju	12	50,0
Ragu-ragu	2	8,3
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 10 orang (41,7%) mengatakan sangat setuju bahwa metode pelatihan dengan demonstrasi sangat efektif, 12 orang (50%) mengatakan setuju, 2 orang (8,3%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju bahwa metode Pelatihan dengan demonstrasi sangat efektif

Tabel 14. Pelatihan dengan simulasi menarik bagi pegawai

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	8	33,3
Setuju	8	33,3
Ragu-ragu	8	33,3
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 8 orang (33,3%) mengatakan sangat setuju pelatihan dengan simulasi menarik bagi karyawan, 8 orang (33,3%) mengatakan setuju, 8 orang (33,3%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa umumnya karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju pelatihan dengan simulasi menarik bagi karyawan.

4. Variabel Motivasi

Data menyangkut motivasi kerja dijangkau melalui angket Bagaimana motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 15. Perumahan Merupakan Kebutuhan Yang Penting Bagi Pegawai

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	12	50,0
Setuju	12	50,0
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 12 orang (50%) mengatakan sangat setuju perumahan merupakan kebutuhan yang penting bagi karyawan, 12 orang (50%) mengatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan bahwa perumahan merupakan kebutuhan yang penting bagi karyawan.

Tabel 16. Pakaian Kerja Yang Diberikan Dapat Menambah Semangat Kerja Pegawai

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	11	45,8
Setuju	11	45,8
Ragu-ragu	2	8,4
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 11 orang (45,8%) mengatakan sangat setuju pakaian kerja yang diberikan dapat menambah semangat kerja karyawan, 11 orang (45,8%) mengatakan setuju, 2 orang (8,4%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju pakaian kerja yang diberikan dapat menambah semangat kerja pegawai

Tabel 17. Kerjasama Karyawan Sangat Baik

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	15	62,5
Setuju	9	37,5
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 15 orang (62,5%) mengatakan sangat setuju kerjasama karyawan sangat baik, 9 orang (37,5%) mengatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan setuju bahwa kerjasama karyawan sangat baik.

Tabel 18. Karyawan Merasa Nyaman Dalam Melakukan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	13	54,2
Setuju	9	37,5
Ragu-ragu	2	8,3
Tidak setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 13 orang (54,2%) mengatakan sangat setuju karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, 9 orang (37,5%) mengatakan setuju, 2 orang (8,3%) mengatakan ragu-ragu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan sangat setuju merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 19. Antara Karyawan Saling Menghargai

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	37,5
Setuju	7	29,2
Ragu-ragu	6	25,0
Tidak setuju	2	8,3
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	24	100,0

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Dari tabel di atas diketahui dari 24 responden 9 orang (37,5%) mengatakan sangat setuju antara karyawan saling menghargai, 7 orang (29,2%) mengatakan setuju, 6 orang (25%) mengatakan ragu-ragu, dan 2 orang (8,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di BPR Syariah Al-Washliyah Medan karyawan sangat setuju antara karyawan saling menghargai.

b. Analisis Variabel

Analisis variabel dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Data variabel penelitian yang diperoleh melalui angket diberi skor sehingga data berbentuk data kuantitatif. Adapun data jumlah skor tiap responden pada masing-masing variabel dicantumkan

dalam lampiran 2, 3, 4. Selanjutnya skor responden dikelompokkan pada lima kelompok berdasarkan rentang skor jawaban angket yakni dengan menghitung panjang kelas (p) sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Jlh kelompok / kelas}}$$

Rentang = Skor tertinggi – skor terendah

Skor tertinggi = $10 \times 5 = 50$

Skor terendah = $10 \times 1 = 10$

Rentang = $50 - 10 = 40$

Jumlah kelompok/kelas = 5 sesuai jumlah alternatif jawaban

$$\text{Maka : } p = \frac{40}{5}$$

$$p = 8$$

Selanjutnya interval skor dapat dikategorikan yaitu :

- Kelompok 1 skor 42 – 50 = Sangat baik
- Kelompok 2 skor 34 – 41 = Baik
- Kelompok 3 skor 26 – 33 = Kurang baik
- Kelompok 4 skor 18 – 25 = Tidak baik
- Kelompok 5 skor 10 – 17 = Sangat tidak baik

1. Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan skor responden sebagaimana pada lampiran 2 dengan jumlah sampel 24 orang, maka distribusi frekuensi data variabel penilaian prestasi kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Data Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1)

No	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	42 – 50	5	20,8	Sangat Baik
2	34 – 41	11	45,8	Baik
3	26 – 33	7	29,2	Kurang Baik
4	18 – 25	1	4,2	Tidak Baik
5	10 - 17	-	-	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	24	100 %	

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang memperoleh skor antara 34 – 41 sebanyak 11 orang (45,8%), hal ini memberi gambaran bahwa penilaian prestasi kerja di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan baik.

2. Peningkatan Karir (X_2)

Berdasarkan skor pada lampiran 3 dengan jumlah sampel 24 orang, maka distribusi frekuensi data variabel peningkatan karir (X_2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Data Variabel Peningkatan Karir (X_2)

No	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	42 – 50	12	50,0	Sangat Baik
2	34 – 41	11	45,8	Baik
3	26 – 33	1	4,2	Kurang Baik
4	18 – 25	-	-	Tidak Baik
5	10 - 17	-	-	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	24	100 %	

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang memperoleh skor 42 – 50 sebanyak 12 orang (50%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peningkatan karir karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan sangat baik.

3. Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan skor pada lampiran 4 dengan jumlah sampel 24 orang, diketahui skor responden, maka distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja (Y)

No	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	42 – 50	17	70,8	Sangat Baik
2	34 – 41	6	25,0	Baik
3	26 – 33	1	4,2	Kurang Baik
4	18 – 25	-	-	Tidak Baik
5	10 - 17	-	-	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	24	100 %	

Sumber : Angket Penelitian, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah yang memperoleh skor 42– 50 sebanyak 17 orang (70,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa di BPR Syariah Al-Washliyah Medan umumnya motivasi kerja karyawan dikategorikan sangat baik.

c. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hal ini pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja.

1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Motivasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Variabel Penilaian Prestasi Kerja

b_2 = Koefisien Variabel Peningkatan Karir

X_1 = Penilaian Prestasi Kerja

X_2 = Peningkatan Karir

Berdasarkan analisis regresi pada lampiran 6 (halaman 3) diperoleh nilai a (konstanta) dan koefisien b_1 , b_2 sebagai berikut:

$$a = 6,132$$

$$b_1 = 0,350$$

$$b_2 = 0,589$$

Maka persamaan regresi adalah : $Y = 6,132 + 0,350X_1 + 0,589X_2$

Persamaan di atas menunjukkan konstanta positif dan nilai koefisien regresi (b_1) dan (b_2) juga positif. Hal ini memberi gambaran bahwa terdapat hubungan linier antara penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Al-Washliyah Medan. Dengan demikian dapat disebutkan bahwa ada pengaruh positif antara penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan

2. Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{b}{S_b} \quad b = \text{koefisien regresi} \quad Se = \text{Standar error}$$

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak
- derajat kebebasan $\alpha = 0,005$.

$$b_1 = 0,350 \quad Se = 0,193$$

$$\text{Maka} \quad t_1 = \frac{0,350}{0,193}$$

$$t_1 = 1,81$$

Bila dibandingkan dengan t-tabel sebagaimana pada lampiran 7 pada dk 22 = 1,71 ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,81 > 1,71$) maka dapat disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan

$$b_2 = 0,589 \quad Se = 0,255$$

$$\text{Maka} \quad t_2 = \frac{0,589}{0,225}$$

$$t_1 = 2,30$$

Bila dibandingkan dengan t-tabel sebagaimana pada lampiran 7 pada dk 22 = 1,71 ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,30 > 1,71$) maka dapat disebutkan bahwa peningkatan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan.

3. Uji Hipotesis

Dalam bab II dikemukakan hipotesis “Ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap motivasi kerja karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan”.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dengan rumus :

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana, 2001: 355})$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi (*Explained Sum of Square*)

JK_{reg} = Jumlah kuadrat residu (*Residual Sum of Square*)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variasi (jumlah varians)

Kriteria pengujian adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terima hipotesis

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tolak hipotesis

Berdasarkan analisis varians pada lampiran 6 hal 2 diperoleh :

$$JK_{reg} = 348,001 \quad Jk_{residu} = 189,332$$

$$n = 24 \quad k = 2$$

$$\text{Maka : } F_{hit} = \frac{348,001 / 2}{189,332 / (24 - 2 - 1)}$$

$$F_{hit} = \frac{174,000}{9,016}$$

$$F_{hit} = 19,299$$

Dari perhitungan di atas diperoleh $F_h = 19,299$ sedangkan F_{tabel} dengan dk (2 : 21) pada lampiran 8 adalah 3,47. Ternyata $F_{hit} > F_{tabel}$ ($19,299 > 3,47$) maka dapat dikatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Peningkatan Karir terhadap motivasi kerja karyawan BPR Syariah Al-Washliyah Medan maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian diterima kebenarannya.

4. KESIMPULAN

1. Penilaian prestasi kerja di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan baik karena 45,8% responden memiliki skor 34 – 41, Peningkatan karir di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan sangat baik karena 50% responden memiliki skor 42-50, dan motivasi kerja karyawan di BPR Syariah Al-Washliyah Medan dikategorikan sangat baik karena 70,8% responden memiliki skor 42-50.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja di BPR Syariah Al-Washliyah Medan baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Hal ini memberi gambaran bahwa apabila penilaian prestasi kerja ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal ini terbukti dari pengujian hipotesis dimana hipotesis penelitian diterima kebenarannya.
3. Besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja berdasarkan nilai $R = 805$ dan $R^2 = 0,648$ maka $D = 0,648 \times 100\%$ dengan demikian besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 64,8%. Selebihnya yakni 35,2 % lagi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain seperti program pendidikan dan latihan, kompetensi karyawan dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SARAN

1. Agar pimpinan perusahaan terus melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, karena penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan pimpinan BPR Al-Washliyah akan memperoleh informasi dan data yang akurat tentang kelemahan dan kekurangan karyawan sehingga menjadi bahan pertimbangan perlu tidaknya karyawan diberi pendidikan dan pelatihan
2. Peningkatan karir karyawan perlu dilakukan secara periodik agar karyawan selalu semangat dalam melaksanakan tugasnya dan selalu termotivasi untuk tetap bekerja lebih baik dan tidak menimbulkan kebosanan bagi karyawan karena hal ini sesuai dengan kodrat manusia yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sukadana, *Teknik pengumpulan data*. Jakarta; FIS Unair 1982 Hal 106
- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta
- Arfan Ikhsan dan Imam Ghozali, *Metodologi Penelitian: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Medan: Maju, 2006), h. 83.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Daliman, A; 2003. *Perluasan Pendidikan Non Formal sebagai Kebijakan Dalam Pembinaan Tenaga Kerja*, Cakrawala, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Liberti, Jakarta.

Komaruddin, 2002, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Mangkunegara, A. 2000, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.

Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali. 2014 hal 49

Sudjana, *Metode statistika*, (Bandung, Raesito, 2003) h.352

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: FE-UGM.hal 72