

**PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN MOBILE MARKETING SYARIAH (MMS) BANK BTPN SYARIAH
AREA MARTAPURA**

ABSTRAK

Novera Nita¹, Farida Yulianti², Aida Vitria³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0727

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069409109

Email : noveranita7@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura selama ini, mengetahui dan menganalisa motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yang seharusnya dan mengetahui dan menganalisa Kendala yang dihadapi meningkatkan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura.

Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yaitu mendeskripsikan fenomena fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia, berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian dilakukan dan dilakukan selama 3 (tiga) bulan.

Hasil penelitian menunjukkan Selama ini secara keseluruhan upaya peningkatan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dengan memberikan motivasi yaitu Faktor Eksterinsik (1) Kebijakan dan Administrasi (2) Supervisi (3) Gaji / upah (4) Hubungan antar pribadi (5) Kondisi Kerja (6) Faktor Interinsik (1) Keberhasilan (2) Pengakuan / Penghargaan (3) Pekerjaan itu sendiri (4) Tanggung jawab dan (5) Pengembangan sudah dilaksanakan dengan baik namun poin kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi karyawan dan pengembangan perlu lebih di perhatikan dengan lebih detail lagi yaitu untuk kebijakan dan administrasi dengan peningkatan status karyawan menjadi karyawan tetap, supervise dengan pimpinan atas sesekali langsung menyentuh pada lapangan, hubungan pribadi pimpinan sesekali berbaur langsung dengan bawahan dan pengembangan dengan mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan secara merata serta pekerjaan dengan target harus dikerjakan dengan profesional karena menimbulkan persaingan dalam perebutan nasabah.

Kata kunci : *Motivasi Kerja dan Kinerja.*

The purpose of this study was to determine and analyze work motivation in improving the performance of employees of Mobile Marketing Syariah (MMS) at Bank BTPN Syariah Martapura Area so far, to find out and analyze work motivation in improving the performance of Mobile Marketing Syariah (MMS) employees of Bank BTPN Syariah Martapura Area which must know and analyze the Obstacles faced to improve the performance of the Sharia Mobile Marketing (MMS) employees of Bank BTPN Syariah Martapura Area.

The method used is descriptive qualitative, namely describing existing phenomena, both natural phenomena and man-made phenomena, in the form of forms, activities, characteristics, changes, relationships, similarities, and differences between one phenomenon and another. The research was conducted and carried out for 3 (three) months.

The results of the study show that so far, overall efforts to improve the performance of Mobile Marketing Syariah employees (MMS) of Bank BTPN Syariah Martapura Area by providing motivation are External Factors (1) Wisdom and Administration (2) Supervision (3) Salary / wages (4) Interpersonal relationships (5) Working Conditions (6) Intrinsic Factors (1) Success (2) Recognition/Reward (3) The work itself (4) Responsibilities and (5) Development has been carried out well but management, employee interpersonal relationships and development need more attention is paid to in more detail, namely for training and development of permanent employee status, supervision with the leadership above directly touching, direct leadership personal relationships with subordinates and development by involving employees in education and training. evenly and work with targets must be done professionally because of competition in the fight for customers.

Keywords: *Work Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Motivasi kerja telah banyak dilakukan penelitiannya terhadap kinerja karyawan perusahaan namun betapa pentingnya motivasi kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan terkadang terlupakan oleh perusahaan, objek dalam penelitian ini adalah Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dimana dalam penelitian ini khusus kepada karyawan mobile marketing syariah atau (MMS) yang bertugas mencari dan melayani nasabah yang sarannya UMKM yaitu pinjaman modal usaha syariah, dalam pekerjaan karyawannya bekerja dengan target untuk mencari nasabah, untuk itu timbal balik dari perusahaan berupa motivasi harus diperhatikan oleh perusahaan kepada karyawan, pemberian dorongan dalam bekerja penghargaan jika karyawan berhasil dalam bekerja harus menjadi perhatian dari perusahaan

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul “**Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura**”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. (Sukmadinata, 2011).

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung. Dalam penelitian ini, tentang Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura . Pendekatan “kualitatif” adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa kalimat tertulis atau lisan, peristiwa-peristiwa, pengetahuan atau objek studi. Proses penelitian tersebut memperhatikan konteks

studi dengan menitik beratkan pada pemahaman, pemikiran persepsi peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura selama ini.

Peranan motivasi kerja melalui motivasi pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yang selama ini yaitu :

Faktor Eksterinsik

1. Kebijakan dan Administrasi
Selama ini pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura kebijakan administrasi telah dilakukan dengan baik seperti administrasi kepegawaian dan keuangan untuk keuangan semua tidak menggunakan sistem manual namun menggunakan elektronik finansial.
2. Supervisi
Kepemimpinan pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura telah menerapkan supervisi kepada karyawan yaitu setiap sub bagian kerja di berikan jawabatan supervisor untuk mengawasi pekerjaan bawahan masing-masing.
3. Gaji / Upah
Gaji karyawan pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura di berikan sudah sesuai dengan standar, yaitu Upah Minimum Provinsi Kalimantan Selatan dan di bayarkan setiap akhir bulan.
4. Hubungan antar pribadi
Hubungan antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan dan sesama atasan selama ini pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura sudah baik, namun pekerjaan dengan target terkadang menjadikan karyawan ada yang saling mendahulukan egonya dalam bekerja tanpa ada lagi kebersamaan karena semua bekerja dengan target.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja selama ini Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura lebih fokus ke usaha pemberian pinjaman modal usaha karena pemberian pada pinjaman kredit pada kendaraan sedang mengalami penurunan selama pandemi covid 19.

Faktor Interinsik

1. Keberhasilan
Keberhasilan seorang karyawan pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura selama ini di berikan penghargaan oleh manajemen Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yaitu dengan di berikan penghargaan berupa bonus tambahan penghasilan.
2. Pengakuan / Penghargaan
Selain bonus tambahan penghasilan keberhasilan seorang karyawan selama ini bisa di berikan dengan mempromosikan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.
3. Pekerjaan itu sendiri
Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura diberikan arahan secara berkala agar memahami dan menyukai pekerjaannya masing – masing selama ini.
4. Tanggung jawab
Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura di berikan tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing - masing
5. Pengembangan
Pengembangan karyawan selama ini dilakukan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dengan mengukutsertakan karyawannya dalam pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun luar daerah.

4 Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yang seharusnya.

Faktor Eksterinsik

1. Kebijakan dan Administrasi

Dari kebijakan dan administrasi Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura diatas jika diberikan dengan baik oleh perusahaan maka akan menimbulkan rasa kenyamanan yang dapat menghindari adanya rasa ketidakpuasan kerja sehingga karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura akan bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Supervisi

Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura kedepannya bisa lebih meningkatkan supervisi yaitu tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh para karyawan, dimana kedepannya peran supervisor harus memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat sesuai prosedur sehingga karyawan dapat mengikuti dengan baik.

Supervisor Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa bertugas lebih mengawasi bahwan seperti pengawasan dari pimpinan ke bawahannya berupa dengan cara pengawasan langsung maupun tidak langsung yaitu melihat langsung kerja karyawan seperti observasi dan melihat laporan hasil kerja karyawan.

3. Gaji / Upah

Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura manajemen perusahaan bisa memberikan gaji yang meliputi :

- 1) Gaji pokok,
- 2) Tunjangan jabatan,
- 3) Tunjangan keluarga,
- 4) Tunjangan makan,
- 5) Tunjangan hari raya,
- 6) Bonus dan premi hadir.

Pemberian gaji hendaknya bisa diberikan secara bulanan kepada karyawan pada setiap tanggal 25 diakhir bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur nasional, maka diberikan sebelum tanggal tersebut agar karyawan tidak kecewa, Faktor ini dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja terhadap karyawan karena merasa kebutuhannya telah dipenuhi.

4. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam interaksi antar tenaga kerja lain, menunjukkan hubungan perseorangan antara karyawan dengan karyawan, maupun bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Kedepannya perusahaan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun bawahan dengan atasannya terjadi komunikasi seperti sikap senyum, sapa dan salam yang diterapkan oleh perusahaan, selain itu perusahaan mengadakan juga kegiatan seperti rekreasi bersama yang membawa keluarganya yang menimbulkan keakraban dengan kegiatan tersebut maka hubungan antar pribadi di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman karena komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan tersebut, walaupun bekerja dengan target namun hubungan kerja harus terjalin harmonis dan karyawan harus bekerja dengan profesional agar karyawan termotivasi terus bekerja dengan baik.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang seperti fasilitas-fasilitas perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan mencapai kinerja yang maksimal kedepannya perusahaan Mobile Marketing Syariah (MMS)

Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat memberikan fasilitas-fasilitas agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan salah satunya fasilitas ruangan untuk karyawan bagian produksi luas, adanya kantin, tempat ibadah yang membuat karyawan merasa nyaman.

Dengan kondisi kerja tersebut diatas maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja karena kebutuhan karyawan selama bekerja terpenuhi

Faktor Interinsik

1. Keberhasilan

Kedepannya manajemen perusahaan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat menilai keberhasilan seorang karyawan dengan dari prestasi yang diraihinya seperti bagian produksi dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal yang seharusnya dilakukan jga dengan sikap pimpinan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawannya yang berprestasi seperti diberikannya piagam atau uang tambahan untuk membuat semangat kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja yang diraihinya seperti pimpinan mengatakan pujian kepada karyawannya yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat

2. Pengakuan / Penghargaan

Kedepannya Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura harus memberikan pengakuan yang didapatkan karyawan dari perusahaan seperti pimpinan langsung menyatakan keberhasilan yang telah mencapai target kinerja perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dan karyawan didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan

(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang membuat karyawan merasa aman berada di perusahaan.

Karyawan yang mendapatkan pengakuan dari perusahaan bahwa mereka benar karyawan perusahaan yang diakui keberadaannya sehingga membuat karyawan termotivasi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Kedepannya Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa memberikan arahan terhadap karyawan seperti standar operasional prosedur kepada karyawannya agar karyawan mengetahui pekerjaannya dan dimana karyawan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang memotivasi karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri dimana karyawan mengetahui pekerjaannya dengan baik dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Tanggung jawab

Kedepannya Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat diberikan karyawan tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya. Karyawan bertanggung jawab pekerjaannya dengan hadir tidak pernah absen dari pekerjaan memberikan hasil hasil kerja yang baik sehingga perusahaan memberikan bonus sebagai umpan balik. Perusahaan juga memberikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya.

Faktor tanggung jawab ini dapat memotivasi karyawan dimana karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan reward kepada karyawannya dan perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan seperti memberikan fasilitas yang membuat karyawan aman bekerja seperti contohnya didaftarkan di BPJS Ketenaga Kerjaan yang membuat

karyawan menjadi semakin termotivasi dalam bekerja.

5. Pengembangan
Kedepannya Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa melakukan pengembangan kepada karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura, Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara mengirimkan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Perusahaan membuat menyelenggarakan pelatihan seperti memberikan training ISO (*International Organization for Standardization*) untuk karyawan. Faktor pengembangan pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja karena dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan technology yang selalu berkembang perlunya pengembangan sumber daya manusia diberikannya pelatihan juga seminar yang membuat karyawan menjadi termotivasi.

Kendala yang dihadapi meningkatkan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura.

Kendala yang dihadapi meningkatkan kinerja karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yaitu :

Faktor Eksterinsik

1. Kebijakan dan Administrasi
Selama ini yang menjadi kendala dalam kebijakan dan administrasi adalah karyawan banyak yang berstatus *outsourcing* dengan kontrak kerja 1 (satu) tahun dan akan diberi peringatan hingga tidak diperpanjang kontrak jika bekerja tidak memenuhi target perusahaan hal ini membuat karyawan tidak sepenuhnya dan mengimpikan

masa depannya pada perusahaan dan akan terus mencari alternative lain jika ada kesempatan yang lebih baik.

2. Supervisi
Kendala yang dihadapi saat ini adalah pimpinan tidak sepenuhnya melakukan supervisi pada saat bekerja dilapangan sehingga pimpinan hanya ingin tahu hasil dari pekerjaan karyawan sehingga tidak mengetahui proses dan kendala yang di hadapi untuk dijadikan bahan perbaikan kedepannya.
3. Gaji / Upah
Selama ini karyawan hanya mendapatkan gaji dari hasil kerjanya dan bonus yang relatife masih kecil, seharusnya selain gaji juga diberikan bonus yang besar jika pekerjaan tercapai sehingga semua karyawan akan bersemangat bekerja dengan baik.
4. Hubungan antar pribadi
Kendala yang dihadapi saat ini banyak karyawan yang menjadi tidak harmonis hubungan kerjanya karena target pekerjaan ada karyawan merasa iri karena wilayah kerjanya tidak senyaman wilayah kerja teman kerjanya yang mendapat lebih banyak pekerjaan.
5. Kondisi Kerja
Kondisi kerja selama ini banyaknya pesaing dalam pembiayaan keuangan kredit dan modal usaha menjadikan karyawan harus bekerja lebih keras lagi mendapatkan nasabah.

Faktor Interinsik

6. Keberhasilan
Pemberian tambahan bonus diberikan perusahaan kepada individu yang mendapatkan nasabah sehingga ada karyawan yang merasa bersama – sama bekerja dalam wilayah kerja yang seharusnya mendapat pembagian bonus tidak mendapatkannya .
7. Pengakuan / Penghargaan
Pengakuan diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu bekerja dengan melebihi target namun tidak bisa meningkatkan status kerja karyawan dalam perusahaan karena

semua bekerja sebagai tenaga *outsourcing* atau kontrak.

8. Pekerjaan itu sendiri
Selama ini pekerjaan yang dikerjakan karyawan sering menemui titik jenuh karena perusahaan selalu memberikan target yang berat kepada karyawan dan jarang memberikan kegiatan lain seperti liburan dan gathering lainnya.
9. Tanggung jawab
Masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan dan tidak mendapat sanksi yang tegas membuat karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
10. Pengembangan
Status karyawan sebagai *outsourcing* atau tenaga kontrak sehingga pengembangan karyawan menjadi kendala karena setiap tahun perpanjangan kontrak yang dilakukan perusahaan tidak pengembangan dengan jabatan yang lebih tinggi lagi..

PENUTUP

1. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura selama ini:

Peningkatan motivasi kerja melalui motivasi pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yang selama ini yaitu :

Faktor Eksterinsik (1) Kebijakan dan Administrasi Administrasi kepegawaian dan keuangan menggunakan elektronik finansial dengan menggandeng perbankan (2) Supervisi Sub bagian kerja di berikan jawabatan supervisor untuk mengawasi pekerjaan bawahan masing-masing (3) Gaji / Upah, Gaji karyawan pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura di berikan sudah sesuai dengan standar. (4) Hubungan antar pribadi, selama ini pada Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank

BTPN Syariah Area Martapura sudah baik (5) Kondisi Kerja, Kondisi kerja selama ini Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura lebih fokus ke pemberian modal usaha.

Faktor Interinsik (1) Keberhasilan, Keberhasilan seorang karyawan di berikan penghargaan berupa bonus tambahan penghasilan (2) Pengakuan / Penghargaan, Selain bonus tambahan penghasilan keberhasilan seorang karyawan selama ini bisa di berikan dengan mempromosikan karyawan (3) Pekerjaan itu sendiri Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura diberikan arahan secara berkala agar memahami dan menyukai pekerjaannya masing – masing selama ini (4) Tanggung jawab, di berikan tanggung jawab untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing – masing dan (5) Pengembangan, mengukutsertakan karyawannya dalam pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun luar daerah.

2. Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura yang seharusnya.

Faktor Eksterinsik (1) Kebijakan dan Administrasi, Kebijakan dan Administrasi dengan menetapkan kebijakan dan peraturan di perusahaan yang meliputi Pemberian cuti, Pemberian tunjangan jabatan, Tunjangan transport, Tunjangan makan dan Mendapatkan jaminan kesehatan seperti BPJS Kesehatan yang membuat karyawan merasa aman, (2) Supervisor Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa bertugas lebih mengawasi bawahan seperti pengawasan dari pimpinan ke bawahannya (3) Dari motivasi

memberikan gaji yang meliputi Gaji pokok, Tunjangan jabatan, Tunjangan keluarga, Tunjangan makan, Tunjangan hari raya, Bonus dan premi hadir (4) Kedepannya perusahaan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun bawahan dengan atasannya terjadi komunikasi seperti sikap senyum, sapa dan salam yang diterapkan oleh perusahaan (5) Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura dapat memberikan fasilitas-fasilitas agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan salah satunya fasilitas ruangan untuk karyawan bagian produksi luas, adanya kantin, tempat ibadah yang membuat karyawan merasa nyaman.

Faktor Interinsik (1) Keberhasilan Keberhasilan seorang karyawan dengan dari prestasi yang diraihnya seperti bagian produksi dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (2) Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura harus memberikan pengakuan yang didapatkan karyawan dari perusahaan seperti pimpinan langsung menyatakan keberhasilan yang telah mencapai target kinerja perusahaan (3) Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa memberikan arahan terhadap karyawan seperti standar operasional prosedur kepada karyawannya (4) Karyawan bertanggung jawab pekerjaannya dengan hadir tidak pernah absen dari pekerjaan memberikan hasil hasil kerja yang baik sehingga perusahaan memberikan bonus sebagai umpan balik. Perusahaan juga memberikan BPJS Ketenagakerjaan sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya, Faktor tanggung jawab ini dapat memotivasi karyawan dimana karyawan bertanggung jawab

dengan pekerjaannya. Perusahaan memberikan reward kepada karyawannya dan perusahaan bertanggung jawab kepada karyawan seperti memberikan fasilitas yang membuat karyawan aman bekerja (5) Kedepannya Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura bisa melakukan pengembangan kepada karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura, Pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara mengirimkan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Perusahaan membuat menyelenggarakan pelatihan seperti memberikan training ISO (*International Organization for Standardization*) untuk karyawan.

3. Kendala Yang Dihadapi Meningkatkan Kinerja Karyawan Mobile Marketing Syariah (MMS) Bank BTPN Syariah Area Martapura

(1) Kebijakan dan Administrasi Selama ini yang menjadi kendala dalam kebijakan dan administrasi adalah karyawan banyak yang berstatus *outsourcing* dengan kontrak kerja 1 (satu) tahun, (2) Supervisi, Kendala yang dihadapi saat ini adalah pimpinan tidak sepenuhnya melakukan supervisi pada saat bekerja dilapangan (3) Gaji / Upah, Selama ini karyawan hanya mendapatkan gaji dari hasil kerjanya dan bonus yang relatife masih kecil (4) Hubungan antar pribadi, Kendala yang dihadapi saat ini banyak karyawan yang menjadi tidak harmonis hubungan kerjanya karena target pekerjaan ada karyawan merasa iri karena wilayah kerjanya tidak senyaman wilayah kerja teman kerjanya yang mendapat lebih banyak pekerjaan (4) Kondisi Kerja, Kondisi kerja selama ini banyaknya pesaing dalam pembiayaan keuangan kredit dan modal usaha

menjadikan karyawan harus bekerja lebih keras lagi mendapatkan nasabah (5) Keberhasilan Pemberian tambahan bonus diberikan perusahaan kepada individu yang mendapatkan nasabah sehingga ada karyawan yang merasa bersama – sama bekerja dalam wilayah kerja yang seharusnya mendapat pembagian bonus tidak mendapatkannya (6) Pengakuan diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu bekerja dengan melebihi target namun tidak bisa meningkatkan status kerja karyawan (7) karyawan sering menemui titik jenuh karena perusahaan selalu memberikan target yang berat kepada karyawan dan jarang memberikan kegiatan lain seperti liburan dan gathering lainnya (8) Masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan dan tidak mendapat sanksi yang tegas membuat karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan (9) Status karyawan sebagai *outsourcing* atau tenaga kontrak sehingga pengembangan karyawan menjadi kendala.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary.2012. *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.
- Dharma, Surya .2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fred, Luthans .2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Gibson .2015. *Perilaku organisasi* . Rineka Cipta. Jakarta.
- Gomes . Faustino Cardoso, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,. Yogyakarta.
- Handoko, T. H .2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmet Dodot. 2012. *Tentang Kenyataan*. Rumah Makna. Jakarta.
- Kreitner, Robert .2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred .2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mangkuprawira dan Hubeis .2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.Bogor.
- Mathis , Robert dan Jackson. H .2012 *Human Resource Management* (edisi. 10). Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono .2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mustari, Mohammad .2011. *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. PT. RajaGrafindo. Jakarta.
- Nawawi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Priansa .2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Purwanto, 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Purwono, Hadi , 2010. *Tata Personalia*, cetakan ke-lima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .

- Robbin .2012. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin dan Judge .2012. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Salemba. Jakarta.
- Samsudin, Sadili .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Pustaka Setia.Bandung.
- Santoso, 2012. *Statistik Non Parametrik*, PT Elex Media Komoutindo, Jakarta.
- Siagian, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sopiah, 2012. *Perilaku Organisasi*, Andi Offset. Yogyakarta
- Sritua, Arief .2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Universitas.
- Sunyoto, Danang .2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Rajawali Pers. Jakarta