

Yandra Rivaldo, S.E., M.M.



**MONOGRAF**

# **PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

## Biografi



**Yandra Rivaldo, S.E., M.M.**

Lahir tanggal 10 Juni 1994 di Kota Batam – Kepulauan Riau. Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Ruslan Abdul Gani dan Ibu Widi Andrianti, serta memiliki seorang adik perempuan yang bernama Rindy Yolanda. Penulis yakni lulusan Strata Satu (S1) dan Program Studi Manajemen di Universitas Riau Kepulauan pada tahun 2016. Lulusan Strata Dua (S2) Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Riau Kepulauan pada tahun 2020. Saat ini sedang melanjutkan pendidikan Doktorat (S3) Program Studi Ilmu Manajemen di Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta.

Penulis berprofesi sebagai Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Syariah dan saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Abdullah Said Batam. Matakuliah yang pernah diampuh/dibina oleh penulis yakni Studi Kelayakan Bisnis, Perilaku Bisnis, Hukum Bisnis, Bisnis Syariah, Metodologi Penelitian Bisnis, Manajemen Keuangan, Manajemen Perbankan Syariah, Manajemen Koperasi Dan UKM, dan Audit Manajemen. E-Mail : yandraa.rivaldo@gmail.com

**MONOGRAF**  
**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

**Yandra Rivaldo, S.E., M.M.**



**eureka**  
**media aksara**

**PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA**

**MONOGRAF**  
**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

**Penulis** : Yandra Rivaldo, S.E., M.M.

**Editor** : Dwi Winarni, S.E., M.Sc.

**Desain Sampul** : Eri Setiawan

**Tata Letak** : Yoga Kurniawan, S.Pd., Gr.

**ISBN** : 978-623-5382-10-4

**No. HKI** : EC00202237930

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2022**  
**ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH**  
**NO. 225/JTE/2021**

**Redaksi:**

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari  
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

**All right reserved**

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran penulis yang diberi judul “Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan”. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi kami untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Buku ini akan membahas mengenai peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan guna penyempurnaan buku ini. Akhir kata penulis sangat berterimakasih atas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga buku ini akan membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Kinerja Karyawan .....	1
B. Pendekatan Kajian .....	6
<b>BAB 2 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN</b> .....	21
A. Teori Kepemimpinan .....	21
B. Teori Kepuasan Kerja.....	27
C. Teori Motivasi.....	30
D. Teori Insentif.....	33
E. Teori Kinerja .....	36
<b>BAB 3 PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN</b> .....	40
A. Gambar Umum .....	40
B. Peningkatan Kinerja Karyawan .....	80
<b>BAB 4 PENUTUP</b> .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	85
<b>TENTANG PENULIS</b> .....	89

# BAB 1 | PENDAHULUAN

## A. Kinerja Karyawan

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja, dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mempengaruhi proses berjalannya sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Menurut Thoah (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Marginingsih (2016) kepemimpinan yang berkarisma dapat mempengaruhi nilai-nilai daripada anggotanya. Fungsi pemimpin lebih banyak memberikan konsultasi, bimbingan,

# BAB 2

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

### A. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang mengandung arti mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin. Menurut Fahmi (2016) kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Soetopo (2017) kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi antara lain sangat tergantung pada kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2015). Pemimpin adalah pengembala dan setiap pengembala akan ditanyakan perilaku pengembalaannya. Menurut Thoha (2015) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Faktor keberhasilan seorang



# BAB 3 | PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

## A. Gambar Umum

Perjalanan bisnis PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (“BRI”, “Bank”, atau “Perseroan”) dimulai pada tahun 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja yang awalnya mengelola dana kas masjid untuk disalurkan kepada masyarakat dengan skema yang sederhana. Sepanjang sejarah, berbagai nama telah melekat pada BRI, mulai dari *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Indlandsche Hoofden*, *Hulp en Spaarbank der Indlandsche Bestuurs Ambtenareen*, *Syomin Ginko*, sampai akhirnya resmi ditetapkan menjadi Bank Rakyat Indonesia sejak 18 Desember 1968 berdasarkan UU No. 21 tahun 1968. Pada tahun 1992, BRI berubah status hukum menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta, kini Bursa Efek Indonesia pada 10 November 2003, dengan kode saham BBRI.

Pada tahun 2007, BRI mengambil langkah strategis dengan mengakuisisi Bank Jasa Artha (BJA), yang kemudian dikonversi menjadi PT Bank BRISyariah. Unit Usaha Syariah milik BRI kemudian dipisahkan dari BRI dan digabungkan ke dalam PT Bank BRISyariah (BRISyariah) pada 1 Januari 2009 dan kemudian pada tanggal 3 Maret 2011 BRI mengakuisisi saham PT Agro Niaga Tbk dari Dana Pensiun Perkebunan (Dapenbun). Dengan berinovasi, BRI mampu merespon setiap perkembangan yang terjadi di masyarakat dan dunia bisnis. Salah satunya adalah perkembangan teknologi. BRI menjadi yang pertama

# BAB

# 4

# PENUTUP

Melalui buku ini diketahui bahwa factor kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

Setelah membaca buku ini secara seksama kita mengetahui bahwa faktor kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan yang harus dilakukan adalah atasan terus memberikan jiwa kepemimpinan yang baik, memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, memberikan motivasi kepada karyawan serta memberikan insentif yang layak kepada karyawan sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, Riski. Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. JEMBATAN Tahun XV No.2: 75-86.
- Dewi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. JMBI Vol.14 no.2: 92-102.
- Effendy, Aidil Amin & Armina Fadhillah. (2018). *Pengaruh Insentif Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Calibramed Jakarta Selatan*. JIMF Vol.1 No.3: 85-96.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kaswan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marginingsih, Ria. (2016). *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*. Jurnal Bisnis Darmajaya: 32-51.
- Maziah. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BNI Syariah Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. UIN Alauddin Makassar.
- Mulyadi, Dedy & Amanda Syafitri. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BJB Syariah Cabang Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 11 No.2: 33-38.
- Nugrahaningrum, Rosita Okta. Rahayu Triastity, Sunarso. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol 18 No. 3: 379-386.
- Panggabean, S, Mutiara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Indah, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Studi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 43 No.1: 1-9.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). *Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. Economic and Social of Fisheries and Marine*. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

*Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen. (2016). *Prilaku organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Safitri, Ria Prasetya. (2018). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan.* *Journal Of Management Review.* ISSN 2580-4138: 198-202.

Sanusi, A. (2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Jakarta: Mandar Maju

Sinambela, Iijan. (2017). *Kinerja Pegawai.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV Alfabeta.

Sulistyowati, Sri. (2018). *Pengaruh Program Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.* ISSN 2477-3166: 100-113.

Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Susanti, Fahmi (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan.* *Jurnal KREATIF* Vol.6 No.1: 32-47.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media.

Soetopo, Hendyat. (2017). *Prilaku Organisasi.* Bandung: Rosdakarya.

Thoha, Mifta. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wawo, Andi. Baharuddin Dammar, Muh. Nur Fattah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Limpomajang Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*. YUME: *Journal Of Management* Vol.1 No.2: 198-211.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, Tanto & Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol.3 No.2: 37-45.

## TENTANG PENULIS

### **Yandra Rivaldo, S.E., M.M.**



Lahir tanggal 10 Juni 1994 di Kota Batam – Kepulauan Riau. Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Ruslan Abdul Gani dan Ibu Widi Andrianti, serta memiliki seorang adik perempuan yang bernama Rindy Yolanda. Penulis yakni lulusan Strata Satu (S1) dari Program Studi Manajemen di Universitas Riau Kepulauan pada tahun 2016. Lulusan Strata Dua (S2) Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Riau Kepulauan pada tahun 2020. Saat ini sedang melanjutkan pendidikan Doktorat (S3) Program Studi Ilmu Manajemen di Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta.

Penulis berprofesi sebagai Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Syariah dan saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Abdullah Said Batam. Matakuliah yang pernah diampuh/dibina oleh penulis yakni Studi Kelayakan Bisnis, Perilaku Bisnis, Hukum Bisnis, Bisnis Syariah, Metodologi Penelitian Bisnis, Manajemen Keuangan, Manajemen Perbankan Syariah, Manajemen Koperasi Dan UKM, dan Audit Manajemen. E-Mail : [yandraa.rivaldo@gmail.com](mailto:yandraa.rivaldo@gmail.com)

REPUBLIK INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

## SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202237930, 20 Juni 2022

**Pencipta**  
Nama : **Yandra Rivaldo, S.E., M.M.**  
Alamat : Jl. R Soeprapto RT 02 RW XI, Kel. Kibing, Kec. Batuaji, Kota Batam, Batam, KEPULAUAN RIAU, 29422  
Kewarganegaraan : Indonesia

**Pemegang Hak Cipta**  
Nama : **Yandra Rivaldo, S.E., M.M.**  
Alamat : Jl. R Soeprapto RT 02 RW XI, Kel. Kibing, Kec. Batuaji, Kota Batam, Batam, KEPULAUAN RIAU, 29422  
Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**  
Judul Ciptaan : **Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan**  
Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 20 Juni 2022, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000353550

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.  
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.



a.n Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia  
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual  
u.b.  
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri

Anggoro Dasananto  
NIP.196412081991031002

Disclaimer:  
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.