

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT

Nanda Dewi Zafitri Suprejo*¹, Djibrael Djawa*²

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹nandasoeppedjo186@gmail.com , *²djibraeldjawa2021@gmail.com

ABSTRACT

The issues raised in writing this thesis are How Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulut Go, while the purpose of this study was to analyze "The Influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulut Manado Headquarters Manado" This type of research is quantitative research and the research method uses descriptive research methods. The population is 35 employees and the sample is 35 employees. The analysis used in this research is simple regression analysis and correlation. The results of the research by calculating the correlation coefficient of 0.740, this illustrates the regression equation between the variables of work motivation on employee performance $Y = 0.095 + 0.967$ which is in the strong category which shows the relationship between work motivation variables and employee

performance variables at PT. Bank Sulut Go Manado Head Office is very strong. The t test shows t-count of (6.316) > t-table (2.034) meaning that H_a is accepted, namely that there is a relationship between work motivation variables and employee performance at PT. Bank Sulut Go Headquarters Manado. From the analysis results show that the performance of employees at PT. Bank Sulut Go Manado Head Office is categorized as quite good and still needs to be improved. Good Employee Work Motivation will be able to improve Employee Performance at PT. Bank Sulut Go Manado Head Office.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan Karyawan yang berkualitas untuk dapat bersaing dengan pesaing lain yang terorganisir dengan baik. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dengan adanya sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai hasil yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai kinerja Karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja biasanya mengacu pada usaha dan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai seseorang. Karyawan bermotivasi kerja membantu Karyawan mencapai hasil yang diinginkan pendapat yang dijelaskan Hasan (2007:141), Motivasi kerja adalah motivasi untuk membuat bawahan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. diperjelas pendapat Dessler (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja ada pada orang dengan kategori kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, diri dan realisasi diri.

PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado yang kita kenal sekarang ini, dulunya adalah Bank Pembangunan Daerah (BPD) satu-satunya bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan Gorontalo. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dan Gorontalo merupakan bank yang unggul dan aman, bank yang dipercayakan dalam pengelolaan dana masyarakat khususnya oleh masyarakat Sulawesi Utara. memiliki cabang di luar wilayah Sulawesi Utara dan Gorontalo. antara lain Jakarta, Malang dan Surabaya. yang tugasnya menghimpun dana dan menyalurkannya menjadi pembiayaan dan keuntungan berupa bunga atau presentase yang ada pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado.

Berdasarkan hasil observasi dalam bentuk kuesioner dan pengamatan dilapangan. motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado tidak

sepenuhnya ditaati dan dikelola . Hal ini dapat dilihat dari Faktor Internal dan Eksternal. Faktor Internal : Karyawan yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan kemudian masih ada Karyawan yang datang tidak sesuai dengan jam kantor, masih terdapat Karyawan dalam mengerjakan pekerjaan kurang teliti, beberapa Karyawan juga tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja, peneliti juga melakukan pengamatan masih ada Karyawan yang memiliki sikap kurang percaya diri dan kurangnya skill dalam bekerja.

Faktor Eksternal : Surat Masuk Eksternal yang ditujukan kepada divisi lain, sering dibawa di divisi human capital. oleh sebab itu PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado diperlukan untuk memperhatikan dan meningkatkan Motivasi Kerja para Karyawan sehingga Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, ternyata terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Untuk itu perbankan tersebut perlu memperbaiki motivasi kerja agar kinerja Karyawan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat hasil penelitian Syamsir Torang (2013:74) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado hal ini juga diperkuat Bangun (2008:164), Pekerjaan tidak diselesaikan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan.

1. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado Manado.
2. Untuk menganalisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado.
3. Untuk menganalisis Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado.
4. Untuk menganalisis implementasi Motivasi Kerja yang baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado.

B. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi setiap Karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugasnya dalam organisasi. pendapat yang dijelaskan oleh Suwanto dan Donni

Juni Priansa (2011:171) , motivasi berasal dari kata latin (movere) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi Kerja mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, Ditambah pendapat oleh Mondy (2008), Motivasi kerja adalah merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam melakukan pekerjaan, kalau Karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja Karyawan akan tinggi. Dikemukakan oleh Oloko (2015).

Selanjutnya B. Uno (2009) menjelaskan ada tiga hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja para Karyawan. Motivasi ini dapat datang dari sisi internal atau eksternal Karyawan. Dengan adanya motivasi dari dua sisi sekaligus, maka hasil kerja yang didapatkan juga semakin baik. Hal yang mempengaruhi tersebut adalah mencakup hal-hal berikut ini :

1. Gaji Yang Sesuai, Faktor pertama yang mampu mempengaruhi motivasi kerja Karyawan adalah gaji sesuai.
2. Budaya organisasi adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di dalamnya.
3. Tujuan Bekerja Faktor internal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja Karyawan adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda -beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material.

Sedangkan Nawawi (2005) mengelompokkan indikator motivasi kedalam Internal dan eksternal sebagai berikut:

Motivasi Internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Motivasi Eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Kinerja Karyawan

Pendapat yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan pendapat lain dari Hariandja (2002) menyatakan, kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan Karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi. pendapat yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Colquitt dalam Kasmir (2015) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang antara lain adalah :

1. Kinerja tugas (*task performance*).
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai perilaku positif
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai perilaku negatif.

C. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. untuk metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Dalam Melakukan pengambilan data Metode yang digunakan adalah kuesioner dengan mengambil sampel dari satu populasi. Populasi yang diambil hanya populasi penelitian berjumlah 35 orang Karyawan di divisi human capital PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado dan sampel yang di ambil adalah sampel jenuh. Menurut penjelasan (Sugiyono, 2016:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian.

Sehingga jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode probability sampling. Untuk analisis yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif,

total skor, asumsi klasik, analisis regresi serta korelasi sederhana. Menggunakan program SPSS 26.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Total Skor Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa setuju tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

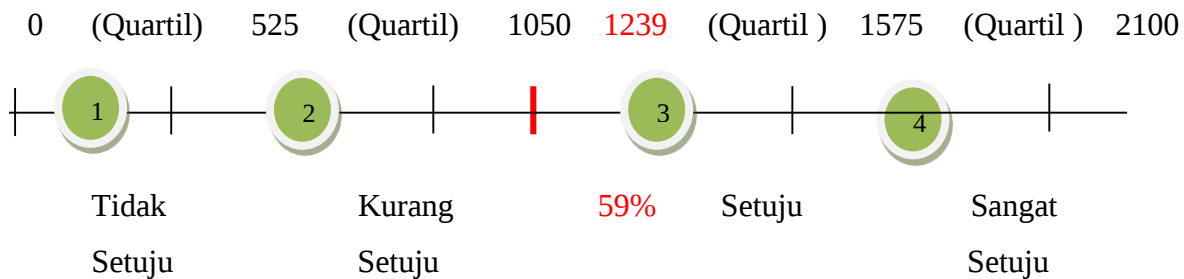
Total Skor Motivasi Kerja (X)

Instrumen penelitian untuk variabel Motivasi Kerja sebanyak 12 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5 dan jumlah responden sebanyak 35 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 12 \times 35 = 2100$ Untuk ini skor tertinggi = 5 jumlah item = 12 dan jumlah responden = 35

NO	ANALISA TOTAL SKOR X :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	12					
3	JUMLAH RESPONDEN	35					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2100	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 12 \times 35 = 2100$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1239					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	59					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	525					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	525	1050	1575	2100

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 35 maka skor tertinggi yaitu $5 \times 12 \times 35 = 2100$ Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 35 responden variabel Motivasi Kerja (X) = 1239 Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 35 responden variabel Motivasi Kerja yaitu $= 1239 : 2100 \times 100 = 59\%$ Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:

Gambar 1 Total Skor Motivasi Kerja(X)



Dari Gambar diatas Total skor instrumen jawaban variabel Motivasi Kerja (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1239 Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 59% termasuk pada kategori “Setuju”.Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sudah setuju namun masih terdapat Gap sebesar 41% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat.

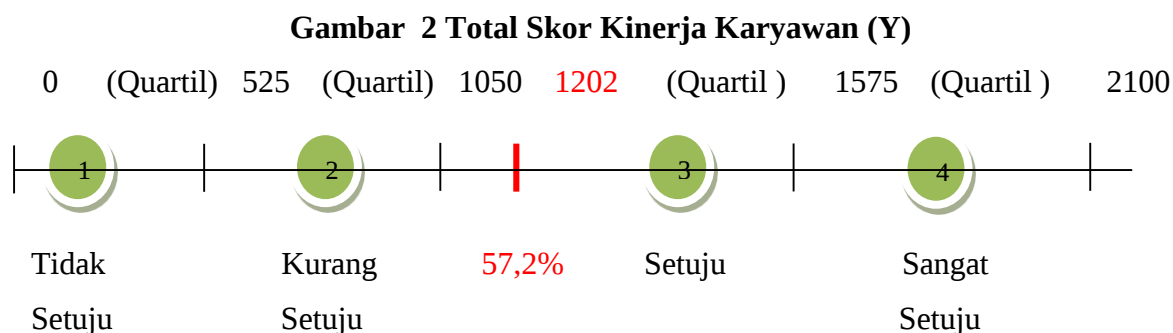
2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan sebanyak 12 pernyataan dengan 5 opsi yang diberikan skor 1 – 5, dan jumlah responden sebanyak 35 orang. Jumlah skor kriterium (bila setiap item mendapat skor tertinggi) = $5 \times 12 \times 35 = 2100$. Untuk ini skor tertinggi = 5 jumlah item = 15 dan jumlah responden = 35

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	12					
3	JUMLAH RESPONDEN	35					
4	TOTAL SKOR JW B TERTINGGI (5)	2100	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 12 X 35 = 2100				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1202					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	57,2					
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	525					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 0	Q1 525	Q2 1050	Q3 1575	Q4 2100

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 35 maka skor tertinggi yaitu $5 \times 12 \times 35 = 2100$ Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 35 responden variabel Kinerja Karyawan = 1202 Dengan demikian prosentase total instrumen

jawaban 35 responden variabel Motivasi Kerja yaitu = $1202 : 2100 \times 100 = 57,2\%$ Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Dari Gambar diatas Total skor instrumen jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1202 Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 57,2% termasuk pada kategori “Setuju” Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja sudah setuju namun masih terdapat Gap sebesar 42,8% yang perlu di maksimalkan dan di tingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa Motivasi Kerja sangat berpengaruh serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado. Koefisien regresi variabel bebas Motivasi Kerja yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,316 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 6,316 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado. Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,740$ dikategorikan secara mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variable Motivasi Kerja dan variable Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas

Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R^2). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,547 mempunyai arti bahwa sebesar 54,7% variasi Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado dipengaruhi oleh variasi Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Kurniawan (2014:185), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif 0,547 sebesar 0,5 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado, maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang terbentuk pada Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja maka semakin rendah tingkat Kinerja yang akan dihasilkan Karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja di PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado Hal Ini menggambarkan persamaan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $Y = 0,095 + 0,967 \text{ Motivasi Kerja}$.
2. hubungan korelasi dan kuat atau tidaknya pengukuran, serta pada pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} = 6,316 + T_{tabel} = 2,034$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kinerja Karyawan masih perlu ditingkatkan dengan lebih baik lagi hasil kerja Karyawan. Dari hasil analisis tentang jawaban Total skor Karyawan, menunjukkan

bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado dikategorikan cukup baik dan masih perlu ditingkatkan.

4. Motivasi Kerja secara berpengaruh signifikan dengan nilai konstanta 1,062 terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado. Bila Motivasi Kerja Karyawan baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Kantor Pusat Manado.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Instansi sebaiknya memberikan sanksi hukuman terhadap Karyawan.
2. Sebaiknya pemimpin harus lebih berperan aktif lagi dalam memonitoring para Karyawan dalam bekerja.
3. Perusahaan sebaiknya membuat suatu jadwal pengevaluasian dalam memantau setiap Karyawan seperti setiap 2 kali dalam seminggu dan *briefing* singkat, sosialisasi khususnya pemberian motivasi dan sesi tanya jawab antara Karyawan dan pimpinan.
4. Manajer sebaiknya selalu mengawasi Karyawannya di dalam bekerja karena jika Motivasi Kerja yang dilakukan pimpinan melemah maka perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan bisa terhambat.

DAFTAR PUSTAKA

- ATS (Doctoral dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
- Chukwuma Obiefuna (2018). **Analisis Motivasi Kerja Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama**. Jurnal Mitra Manajemen, 2(3), 181-189.
- Colquitt (2019). **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Indah, Tbk**. Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 1(2), 42-56.
- Hasn (2012). **Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan di PT**.
- Hamzah B. Uno (2017). **Indikator Motivasi Kerja** (Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG).
- Hady Sutrisno. (2018). **Indikator Kinerja Karyawan pada Operator Dump Truck Perusahaan Pertambangan Menggunakan Metode A HP dan Rating Scale (Studi Kasus pada PT. Pama Indo Mining)**. Industrial Engineering Online Journal, 4(1).
- Heene dan Desmidt (2019). **Definisi Manajemen Di Pt X. Prosiding Serina**, 1(1), 1283-1292. Jurnal Manajemen Riset.
- Yusri (2019). **Jenis Data Dan Metode Penumpukan Data Di Perusahaan Daerah Pasar Surya. Syntax Literate**; Jurnal Manajemen Indonesia, 6(3), 1377-1387.