

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK MANDIRI CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN**

Sudjatmoko¹, Umi Rusilowati^{2*}
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
ssudjatmoko@gmail.com¹, dosen00061@unpam.ac.id^{2*}

Manuskrip: Desember-2021; Ditinjau: Desember-2021; Diterima: Desember-2021; Online: Januari -2022;
Diterbitkan: Januari-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri Bintaro Branch, South Tangerang. The method used is explanatory research with a sample of 80 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation variable obtained an average score of 3,397 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.816 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the value of the regression equation $Y = 11.948 + 0.772X$, and the correlation coefficient value of 0.742 or has a strong relationship with a determination value of 55.1%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu Hasibuan (2014:2).

Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen SDM menggunakan pendekatan modern dan kajian secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah mausianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015:13) adalah “Kebijakan dan praktik menentukan asper “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termaksud merekrut, menyaring, melatih. Memberi penghargaan dan penilaian”. Berhubungan dengan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama atas kelancara aktivitas suatu organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik, jika tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut diberikan motivasi terkait dengan tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka mendorong karyawan untuk berkerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang Edy Sutrisno (2014:109). Pemberian rangsangan yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan kerja seoptimal mungkin agar seseorang mau berkerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individu. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja tergantung pada seberapa banyaknya intensitas motivasi yang diberikan, melalui tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Edy Sutrisno (2016:87).

Motivasi harus ditegakan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan motivasi karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kemotivasian adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67). Dari pengertian kinerja tersebut maka kinerja kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan perusahaan. Kinerja kerja dapat dicapai dengan mengandalkan

kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan.

PT. Bank Mandiri dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena apabila tidak ada motivasi kerja, seorang tidak akan mencapai yang diharapkan walupun landasan oleh kemampuan dan pengalaman, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas output tersebut.

Sementara itu dari segi kinerja kerja karyawan terdapat permasalahan mendasar yang penulis temukan yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan standar yang ditentukan oleh atasannya, minimnya alat atau sarana yang diberikan atasan dalam menunjang kinerja kerja karyawan, terdapat karyawan yang tidak berkompentensi dibidangnya mengakibatkan penurunan kinerja kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan".

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.
- c. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan ?.

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

2. Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 80 responden PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 80 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X)	80	29	44	33.97	4.006
Kinerja Karyawan (Y)	80	29	49	38.16	4.166
Valid N (listwise)	80				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,397 dengan standar deviasi 4,006. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,816 dengan standar deviasi 4,166. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.948	2.700		4.426	.000
Motivasi (X)	.772	.079	.742	9.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,948 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,948 point.

- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,772, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,772 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,772 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Correlations^b

		Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=80

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,742 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.545	2.810

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,551 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.948	2.700		4.426	.000
	Motivasi (X)	.772	.079	.742	9.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,776 > 1,991), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,397 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, nilai korelasi sebesar 0,742 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,776 > 1,991$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,397 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,816 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, nilai korelasi sebesar 0,742 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,776 > 1,991$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin kinerja karyawan diperlakukan dengan adil.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan kinerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan kinerja karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Jakarta: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta Bumi Aksara.

- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Khari, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Rao, Purba, (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.