

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo

Desti Natalia ^{1*}, Wanda Wulandari Paseba ², Okta Zhalzadila ³, Hera Lestari ⁴, Erwina ⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

* nataliadeستي31@gmail.com

Abstract

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana faktor utama penentu keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Salah satu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah pemberian motivasi. Maka untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Palopo dilakukanlah penelitian ini. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 25 orang yang ada di Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, observasi, dan wawancara. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS V.20 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 29.309 + 0.737 X + e$. Konstanta sebesar 29.309 artinya jika X nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 29.309. koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0.737 artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.737. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.317. hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh sebesar 31,7% terhadap peningkatan variabel kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo, sedangkan sisanya sebesar 68,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi diperoleh nilai T hitung (3.270) > T tabel (2.069) dan signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

Keywords: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Sederhana*

Pendahuluan

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu bangsa sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Aspek sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dipikirkan oleh organisasi mana pun (Hustia, 2020). Manajemen sumber daya manusia yang profesional sangat penting bagi bisnis karena mencapai keseimbangan antara memenuhi tuntutan karyawan dan memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup (Yanuari, 2019). Kemampuan suatu perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan kualitasnya bergantung pada keseimbangan ini. Keberhasilan dan umur

panjang suatu bisnis sangat bergantung pada praktik manajemen sumber daya manusianya (Adinda et al, 2023). Sumber daya manusia paling baik dipahami sebagai penjumlahan dari kapasitas kognitif dan fisik individu (Jufrizen et al, 2021). Prestasi kerja didorong oleh keinginan untuk memenuhi keinginan, alasan, dan tujuan seseorang, sedangkan sifat seorang aktor dibentuk oleh lingkungan dan genetiknya (Adha et al, 2019; Manggi et al, 2018).

Untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber daya manusianya, bisnis perlu memantau kinerja karyawan dan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis sangat bergantung pada karyawannya, yang merupakan aset terbesar sekaligus komoditas paling berharga (Asmawiyah et al, 2020). Memotivasi pekerja adalah salah satu strategi yang dapat digunakan bisnis untuk meningkatkan produktivitas. Jika bisnis ingin karyawannya merasa antusias untuk menjadi lebih baik dari yang lain, mereka perlu memupuk persaingan yang sehat di antara mereka. Selain itu, dunia usaha harus mengakui dan menghargai kinerja yang luar biasa untuk menginspirasi pekerja lain agar terus melakukan pekerjaan yang baik (Bachtiar, 2012).

Salah satu cara menginspirasi orang untuk mengambil tindakan adalah dengan melakukan sesuatu yang menyentuh rasa kepemimpinan pribadinya (Harahap et al, 2019). Ketika orang-orang antusias terhadap apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, hal ini akan menginspirasi mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di tempat kerja. Ada dua jenis pengaruh yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu pengaruh yang berasal dari dalam diri seseorang dan pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang (Sutrisno, 2011). Pertimbangan yang datang dari dalam diri antara lain seperti pandangan terhadap pekerjaan, keterampilan, hobi, tingkat kebahagiaan, tingkat pengalaman, dan lain-lain. Kepemimpinan seseorang, suasana kerja, kompensasi, dan pengawasan merupakan contoh motivator eksternal. Manajemen sumber daya manusia bergantung pada motivasi karena potensi pengaruhnya terhadap keluaran pekerja (Kusumasari, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen kinerja adalah strategi metodis untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Jika Anda ingin karyawan Anda berkinerja tinggi dan berkontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan Anda, Anda perlu menemukan cara untuk memaksimalkan potensi mereka sebagai sumber daya manusia dan meningkatkan proses kerja Anda (Sihombing, 2019). Dengan demikian, motivasi karyawan dapat memengaruhi kinerja. Seperti yang digunakan dalam penelitian ini, "kinerja" berarti membina lingkungan di mana karyawan antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, serta meningkatkan kualitas pekerjaan mereka sesuai dengan uraian tugas mereka, membina hubungan yang kuat dengan rekan kerja, dan memupuk disiplin (Ekhsan, 2019).

Cabang perbankan PT. Bank Sinar Mas Palopo telah berkembang pesat dan kini memiliki lokasi fisik sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan keuangan masyarakat, bank ini bertanggung jawab untuk mengembangkan layanan keuangan kelas satu, meningkatkan infrastruktur TI dan sumber daya manusia untuk memberikan layanan terbaik melalui sistem pembayaran digital

terintegrasi, dan sebagainya. Apabila kinerja karyawan turun atau tidak stabil, maka manajemen perusahaan akan berupaya mengembalikan kinerja karyawan tersebut ke tingkat yang sesuai dengan harapannya. Namun demikian, karena kinerja setiap pegawai bersifat unik, maka hasil yang dicapai setiap pegawai pun bisa berbeda-beda (Mahyani et al, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Cabang Bank Sinar Mas Palopo.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo difokuskan pada indikator variabel yang akan diteliti. Variabel motivasi berupa gaji, harga diri, dan partisipasi. Sedangkan kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas kerja, kerjasama, tanggungjawab, dan inisiatif. Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran pengaruh terhadap masing-masing indikator variabel yang diteliti, baik secara khusus maupun secara umum.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo yang beralamat di Jl. Kelapa RT. 01, RW, 04, Kel. Lagaligo, Kec. Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan pada bulan April – Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini ialah keseluruhan karyawan yang berjumlah 25 orang yang ada di Bank Sinar Mas Cabang Palopo sehingga sampel pada penelitian ini bersifat sampel jenuh, yaitu pengambilan berdasarkan populasi yang ada. Berdasarkan sumber datanya, data primer didapatkan dari hasil kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap sampel penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang ada pada instansi tersebut, pencapaian struktur organisasi dan uraian tugas



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian namun tidak digunakan dalam menghasilkan kesimpulan secara menyeluruh dalam penelitian. Berdasarkan hasil persamaan dari bobot nilai yang digunakan dalam penelitian ini maka diperoleh rentang skala 0,8. Sedangkan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Analisis regresi sederhana meliputi Uji T dan koefisien determinasi. Uji T berfungsi untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama sama terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2017). Perbandingan antara nilai T hitung dan nilai T tabel (menggunakan df 5% atau 5%) digunakan untuk melakukan pengujian ini. Begitu pula jika T hitung lebih kecil dari nilai T tabel, berarti variabel bebas X tidak mempengaruhi nilai variabel terikat T (Y), begitu juga sebaliknya. Dengan menghitung koefisien determinasi, dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Priyanto (2014), koefisien ini menunjukkan sejauh mana perubahan variabel independen model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas yaitu pengujian tingkat kendala atau keaslian alat ukur untuk mendapatkan data valid (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan seluruh sampel yaitu sebanyak 25 karyawan. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai validitas diperoleh lebih dari 0,3. Sedangkan Uji realibilitas yaitu untuk mendapat apakah instrument dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai koefesien realibilitas yang baik adalah 0.6.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Mengumpulkan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis adalah langkah terakhir setelah penelitian lapangan. Penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari 25 orang. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian. Deskripsi yang dilakukan adalah deskripsi data karakteristik responden dan deskripsi data jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	9	36%
Perempuan	16	64%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang dengan presentasi 36%, jumlah responden perempuan sebanyak 16 orang dengan presentasi 64. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 25 responden yang dijadikan sampel dan memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada saat penelitian di Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Jadi dapat disimpulkan bahwa Karyawan pada Bank Sinar Mas Cabang Palopo lebih mendominasi oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
< 25 Tahun	12	48%
25-35 Tahun	13	52%
36 - 45 Tahun	0	0%
> 45 Tahun	0	0%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan dari tabel 2 diatas, tentang karakteristik berdasarkan usia diketahui bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 48%, untuk responden yang berusia 24 – 35 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 52%. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 25 responden yang dijadikan sampel dan memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan pada saat penelitian di Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Pada tabel 2 diatas yakni berdasarkan usia, bahwa usia < 25 Tahun dan 25 – 35 Tahun lebih dominan. Hal ini membuktikan bahwa PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo memerlukan usia yang lebih muda karena perusahaan lebih membutuhkan jiwa-jiwa muda karena semangat dan motivasi untuk bekerjanya tinggi selain itu juga usia muda lebih aktif bekerja dan energik, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA/Sederajat	4	16%
Diploma/Sederajat	2	8%
S1	19	76%
S2	0	0%
Jumlah	25	100%

Melihat tabel 3 di atas yang menunjukkan karakteristik responden menurut gelar terakhirnya, terlihat bahwa 4 orang (atau 16% dari total) hanya tamat SMA atau sederajat, 2 orang (atau 8% dari total) totalnya memiliki ijazah atau sederajat, dan 19 orang (atau 76% dari total) memiliki gelar sarjana. Mahasiswa yang bekerja di PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo merupakan sebagian besar responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
> 5 Tahun	16	64%
5 - 10 Tahun	6	24%
> 10 Tahun	3	12%
Jumlah	25	100%

Berdasarkan dari tabel 4 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden lama bekerja > 5 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 64% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 24% dari keseluruhan jumlah responden, dan responden yang lama bekerja > 10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 12% dari keseluruhan jumlah responden, dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 25 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo bekerja > 5 Tahun. Hal ini membuktikan bahwa di PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo hamper setiap tahunnya menerima pegawai baru untuk bekerja menjadi tenaga kerja di PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Agar data yang disajikan dalam analisis statistik ini dapat dipahami dan bermanfaat, tujuan utamanya adalah memberikan gambaran umum, atau deskripsi, data. Berbagai macam properti data dijelaskan oleh statistik deskriptif, termasuk rata-rata, total, deviasi standar, varians, rentang, minimum, maksimum, dan sebagainya. Berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan sesuai dengan pemahamannya, diperoleh hasil penelitian bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo. Tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi dapat dilihat tabel 5.

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Indikator-indikator Motivasi

Variabel	Skor Rata-rata	Ket.
Gaji	3.74	Setuju
Harga diri	3.97	Setuju
Partisipasi	4.28	Sangat Setuju
Jumlah	3,96	Setuju

Dari data pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa indikator partisipasi mempunyai skor rata-rata tertinggi pada seluruh faktor x (motivasi) yaitu sebesar 4,28 dari skala 5. Terlihat bahwa tingkat keterikatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kota Palopo. Cabang Bank Sinar Mas.

Tabel 6. Tanggapan Responden terhadap Indikator Gaji

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	1	1	5	10	8	3,92	Setuju
2	Perusahaan selalu memberikan gaji lebih untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik.	2	1	8	9	5	3,56	Setuju
Rata-rata							3,74	Setuju

Berdasarkan dari table 6 tersebut, tanggapan responden mengenai indikator gaji, dilihat dari table tersebut, pernyataan paling tinggi pada pernyataan nomor satu dengan skor rata-rata 3,92, ini berarti indikator gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator gaji dengan skor rata-rata sebesar 3,74 berada pada skor tinggi. Dimana responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 responden dan setuju (S) sebanyak 10 responden, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 8 responden, dan sedangkan responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 dan juga responden menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden sangat sedikit mungkin gaji tidak berpengaruh pada responden tersebut.

Tabel 7. Tanggapan Responden terhadap Indikator Harga Diri

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.	0	4	6	10	5	3,64	Setuju
2	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.	1	2	3	6	13	4,12	Setuju
3	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	0	0	7	7	11	4,16	Setuju
Rata-rata							3,97	Setuju

Berdasarkan tabel 7, tanggapan responden tentang motivasi mengenai anda mempunyai harga diri untuk bekerja dengan baik dapat disimpulkan bahwa responden mempunyai harga diri untuk bekerja dengan baik itu dapat ditunjukkan dengan pernyataan nomor tiga dengan rata-rata skor 4,16 ini berarti harga diri yang diberikan cukup tinggi. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator harga diri dengan skor rata-rata 3,97 merupakan skor rata-rata berada pada skor tertinggi. Dimana responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden karena kebanyakan responden mempunyai harga diri untuk bekerja dengan baik. Responden yang setuju (S) sebanyak 7 responden, responden cukup setuju (CS) sebanyak 7 responden, dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 8. Tanggapan Responden terhadap Indikator Partisipasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kondisi kerja sama yang baik antara karyawan untuk mempercepat pekerjaan.	1	0	3	7	14	4,32	Sangat setuju
2	Setiap karyawan berhak menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja sesuai waktu yang diberikan.	0	0	2	12	11	4,36	Sangat setuju
3	Kebersamaan dalam bekerja selalu terjalin dengan baik dalam lingkup perusahaan.	0	0	6	9	10	4,16	Setuju
Rata-rata							4,28	Sangat setuju

Berdasarkan table 8 tersebut, tanggapan responden tentang berpartisipasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dapat ditunjukkan dengan pernyataan nomor dua dengan skor rata-rata 4.36, ini berarti tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan. Dengan rata-rata skor sebesar 4,28, indikator partisipasi menyimpulkan bahwa 11 responden sangat setuju (SS), 11 responden setuju (S), 2 responden cukup setuju (CS), dan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 orang. hadiah.

Adapun tanggapan reponden terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Tanggapan Responden terhadap Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Skor Rata-rata	Ket.
Kualitas kerja	4,00	Setuju
Kuantitas kerja	3,93	Setuju
Tanggung jawab	4,05	Setuju
Inisiatif	4,09	Setuju
Kerja sama	4,28	Sangat Setuju
Jumlah	4,07	Setuju

Gambar 9 menunjukkan bahwa dari seluruh variabel yang berhubungan dengan kinerja pegawai, yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah indikator kerjasama dengan skor 4,28. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa tingkat kolaborasi pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo.

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai tugas yang diberikan atasan	0	0	4	13	8	4,16	Setuju
2	Dapat mencapai kualitas kerja yang maksimal sesuai dengan tugas masing-masing	1	0	8	11	5	3,72	Setuju
3	Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur	0	0	5	12	8	4,12	Setuju
Rata-rata							4,00	Setuju

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa responden mengenai kualitas kerja sudah sangat baik berdasarkan pekerjaan yang selalu baik dan mencapai target, dapat dilihat dari pernyataan nomor satu dengan skor rata-rat 4.16 hal ini menunjukkan bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai tugas yang diberikan atasan. Kesimpulan skor yang didapatkan indikator kualitas skor dengan rata-rat sebanyak 4.00 berada pada range tinggi. Dimana responden menjawab setuju (S) sebanyak 13 responden, yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 8 responden, yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 4 responden, yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tidak ada.

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	0	0	7	15	3	3,84	Setuju
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	0	0	8	10	7	3,96	Setuju
3	Dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan	0	0	2	21	2	4,00	Setuju
Rata-rata							3,93	Setuju

Berdasarkan tabel 11 tersebut, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan mengenai indikator kuantitas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja sangat penting karena kuantitas kerja menentukan seberapa cepat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor tiga dengan skor rata-rata 4.00 hal ini menunjukkan bahwa dapat memenuhi beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator kuantitas dengan skor rata-rata sebesar 3.93 berada pada range skor tinggi. Dimana responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 21 responden, yang menjawab sangat setuju (STS) sebanyak 2 responden, dan juga yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 2 responden, yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tidak ada.

Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai skala prioritas	1	0	3	13	8	4,08	Setuju
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan	0	0	4	16	5	4,04	Setuju
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	1	0	2	12	10	4,02	Setuju
Rata-rata							4,05	Setuju

Berdasarkan tabel 12 tersebut, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan mengenai indikator tanggung jawab dapat dilihat dari pernyataan paling tinggi terdapat pada nomor satu dengan skor rata-rata 4.08, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah membebani teman kerja saat mendapat pekerjaan dari perusahaan. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator tanggung jawab dengan skor rata-rata 4.05 berada pada range skor tinggi. Dimana responden menjawab setuju (S) sebanyak 13 responden, yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 8 responden, yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 3 responden dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju (TS) tidak ada.

Tabel 13. Tanggapan Responden terhadap Indikator Inisiatif

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai.	0	0	5	10	10	4,02	Setuju
2	Saya kreatif dalam bekerja dan dapat segera menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.	0	0	3	15	7	4,16	Setuju
Rata-rata							4,09	Setuju

Berdasarkan tabel 13 tersebut, dapat diketahui bahwa tanggapan terhadap variabel kinerja karyawan mengenai indikator inisiatif dapat dilihat dari pernyataan nomor dua dengan skor rata-rata 4.16 hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat kreatif dalam bekerja dan dapat menyesuaikan diri dengan apa yang terjadi. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator inisiatif dengan skor rata-rata 4.09 berada pada range skor tinggi. Dimana responden yang menjawab Sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden dan juga responden menjawab setuju (S) sebanyak 10 responden, yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tidak ada.

Tabel 14. Tanggapan Responden terhadap Indikator Kerja Sama

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan lainnya.	1	1	3	9	11	4,12	Setuju
2	Karyawan selalu membina hubungan yang baik dengan karyawan lain untuk mendukung tercapainya tujuan bersama	0	0	3	8	14	4,44	Sangat setuju
Rata-rata							4,28	Sangat setuju

Berdasarkan table 14, dapat diketahui bahwa tanggapan responden variabel kinerja karyawan mengenai indikator kerja sama dapat dilihat pernyataan paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor dua dengan skor rata-rata 4.44, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berhubungan baik dengan sesama karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan bersama. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator kerja sama dengan skor rata-rata sebesar 4.28 berada pada range skor tinggi. Dimana responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 responden, yang menjawab setuju (S) sebanyak 8 responden, yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 3 responden, yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tidak ada.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pengujian penelitian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen angket dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian akurat, dapat dipercaya, dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpulan data. Hal ini terungkap dari uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian dengan menggunakan SPSS.V.20. Karena korelasi Pearson r hitung $> r$ tabel sebesar $0,57 > 0,30$ maka dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada indikator upah, harga diri, dan partisipasi adalah sah. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian validitas variabel motivasi (x). Karena r hitung korelasi Pearson $> r$ tabel sebesar $0,58 > 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama adalah valid. Kesimpulan ini diperoleh setelah dilakukan pengujian validitas variabel kinerja (Y). Jika Cronbach's alpha (α) $> 0,60$, maka hasilnya tidak akan berubah ketika penelitian dilakukan kembali dengan menggunakan berbagai waktu dan faktor; hal ini menunjukkan bahwa uji reliabilitas berhasil dilakukan pada penelitian ini. Sebaliknya, variabel-variabel ini diperiksa ulang pada interval terpisah jika reliabilitasnya dianggap lebih rendah dari $0,60$ (α). Dengan Cronbach's alpha sebesar $0,833$ —yaitu lebih besar dari $0,60$ —data olahan mengenai reliabilitas motivasi dan kinerja karyawan dianggap kredibel.

Tujuan dari analisis regresi sederhana adalah untuk mengetahui seberapa baik prediksi yang dibuat berdasarkan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam suatu model yang mencakup motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan paket statistik SPSS V.20 untuk melakukan analisis regresi linier dasar. T hitung variabel motivasi sebesar $3,270$ lebih besar dari nilai T tabel sebesar $2,069$ dan signifikan secara statistik sebesar $0,003 < 0,05$ menurut hasil pengolahan data yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2). Sebesar $0,317$. Artinya di PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo variabel terikat (kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel bebas (motivasi) sebesar $31,7\%$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja pada karyawan mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Jika motivasi pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo tidak diterapkan dengan baik maka tingkat kinerja karyawan pada perusahaan bank sianr mas juga berkurang. Begitupun sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo diterapkan dengan baik, maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karena motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut, motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara (Erwina et al, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian

yang ada di Luwu Utara. Adapun indikator motivasi yang mendorong meningkatnya kinerja penyuluh pertanian yaitu prestasi, afiliasi, dan kekuasaan penyuluh. Dari penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada penyuluh maka semakin besar pula kinerja pertanian.

Kesimpulan

Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS V.20 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 29.309 + 0.737X + e$. Konstanta sebesar 29.309 artinya jika X nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 29.309. koefisien regresi fariabel motifasi (X) sebesar 0.737 artinya jika motofasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.737. Koefisien bernilai positif antara motifasi dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi motifasi maka kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisis kofisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.317. hal ini berarti fariabel motifasi berpengaruh sebesar 31,7% terhadap peningkatan fariabel kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo, sedangkan sisanya sebesar 68,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian parsial untuk variabel motifasi di peroleh nilai T hitung (3.270) > T tabel (2.069) dan signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sinarmas Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. Semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Palopo akan semakin tinggi.

Acknowledgment

-

References

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.636>

- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*, 1(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v1i1.502>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Erwina, E., & Amri, A. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Luwu Utara. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 1(2), 50-56. <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v1i2.91>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69-88.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859). <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186-204. <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Manggi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 207-224.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan. *Publik Reform*, 6, 1-16. <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.54268/baskara.v2i1.6198>