

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PERWAKILAN BANK INDONESIA TASIKMALAYA**

**IMPACT OF MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REPRESENTATIVE
OFFICE BANK INDONESIA TASIKMALAYA**

Dini Refani Apriastuti¹, Alini Gilang, SH., MM²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung

¹diradini.refani@gmail.com, ²alinigilang55@gmail.com

Abstrak

Peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan suatu perusahaan untuk mencari keuntungan yang optimal. Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan kurang atau hilangnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari analisis perhitungan statistik pada pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi (X), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan t hitung (8,672) > t tabel (1,669) dan tingkat signifikan 0,000 (taraf signifikan yang diterima $\alpha=0,05$). Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebesar 0,703 dimana untuk motivasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 70,3% terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya. Dari analisis perhitungan statistik pada koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,507 yang berarti pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

The role of human resources of decisive importance for the purpose of a creation of an enterprise to seek for advantage optimal. In the currently a employees will be motivated if their needs have been met, if it has been the fulfillment needs then shall come forth kepuasan work positive impacts on the performance of work employees in the company. Work is done on the banking sector is one whose occupation or activity that is always done in a recurrent manner. In any condition of a job like this employees extremely vulnerable to saturation that causes less or loss of motivation yang work affect employee performance. From our analysis calculation statistics on the testing of hypotheses in partial obtained that the variable motivation (x), significant of the performance of an employee (y) the representative office bank indonesia tasikmalaya, this is proven by t count (8,672) < t table (1,669 and a significant degree 0,000 (the economic situation of significant received $\alpha=0.05$). Based on analysis of the linear regression simple the results of 0,703 where to motivation having influence significantly by 70.3 % of the performance of employees at the representative office bank indonesia

tasikmalaya. From our analysis calculation statistics at the supermarket determination (r^2) obtained value 0,507 which means influence variabelmotivasi work of the performance of employees the representative office Bank Indonesia Tasikmalaya of 50,7 % and the rest 49,3 % influenced the other factors that aren't pursuing in this research.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan suatu perusahaan untuk mencari keuntungan yang optimal. Pada jaman saat ini seorang karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika sudah terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja kerja karyawan di perusahaan. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya berusaha terus melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama bidang sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu indikasi rendahnya motivasi karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya salah satunya bisa teridentifikasi dan diketahui dari data data Program Kerja dan Presentase karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya pada tahun 2014 periode Triwulan I – IV.

Tabel 1.1
Program Kerja dan Realisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia
Periode Triwulan I- IV

SPMI:

	Program Kerja	Target	Tercapai	Presentase
Triwulan 1	14	44.6%	58.3%	130.7%
Triwulan 2	26	32.5%	35.9%	110.4%
Triwulan 3	11	83.7%	79.3%	95.2%
Triwulan 4	20	100%	104%	104%

Sumber : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya 2014

Keterangan : SPMI (Sistem Pembayaran dan Manajemen Internal)

Tabel 1.2
Program Kerja dan Realisasi Kantor Perwakilan Bank Indonesia
Periode Triwulan I- IV

EM:

	Program Kerja	Target	Tercapai	Presentase
Triwulan 1	4	27.4%	39.8%	145.2%
Triwulan 2	18	23.1%	33.2%	143.9%
Triwulan 3	4	100%	73.4%	73.4%
Triwulan 4	18	100%	104,11%	104,11%

Sumber : Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya 2014

Keterangan :EM (Ekonomi Moneter)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa karyawan, penempatan karyawan pada bidang yang sama untuk rentak waktu yang lama dan rutinitas kerja yang monoton setiap harinya dan membuat karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Selain hal-hal yang disebutkan di atas kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA”**

2. Dasar Teori

2.1 Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:172)^[1] motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:196) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

2.3 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Mc Clelland at al. dalam Zunaidah dan Budiman (2014:49), menyimpulkan bahwa “menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah”.

3. Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini semua populasi dijadikan penelitian, karena karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya memiliki 75 karyawan .

5. Pembahasan

5.1 Tanggapan Responden terhadap Motivasi

a. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Dimensi tentang kebutuhan untuk berprestasi mendapatkan skor sebesar 80.47% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

b. Kebutuhan Untuk Afiliasi

Dimensi tentang kebutuhan untuk afiliasi mendapatkan skor sebesar 80.40% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

c. Kebutuhan Untuk Kekuasaan

Dimensi tentang kebutuhan untuk kekuasaan mendapatkan skor sebesar 79.46% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

5.2 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

a. Kompetensi Individu

Dimensi tentang kompetensi individu mendapatkan skor sebesar 80.80% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

b. Dukungan Organisasi

c. Dimensi tentang dukungan organisasi mendapatkan skor sebesar 81.07% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

d. Dukungan Manajemen

Dimensi tentang dukungan manajemen mendapatkan skor sebesar 79.87% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

e. Faktor Internal

Dimensi tentang faktor internal mendapatkan skor sebesar 82.67% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

f. Faktor Eksternal

Dimensi tentang faktor eksternal mendapatkan skor sebesar 77.07% dari skor ideal dan masuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memilih setuju.

5.3 Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.1
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,760	3,815		1,248	,216
Motivasi	,703	,081	,712	8,672	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Hasil dari penghitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y = 4,760 + 0,703X$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 4,760. Ini menunjukkan nilai konstan yaitu jika variabel motivasi kerja (X) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,760.
- b. Koefisien X (b) = 0,703. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia atau dengan kata lain, maka memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,703 atau 70,3%.

5.4 Uji Hipotesis (Uji T)

- a. Apabila ($n=75$, $\alpha=0,05$) t tabel 1,669 maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
- a. Apabila ($n=75$, $\alpha=0,05$) t tabel 1,669 maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

Berdasarkan perhitungan dari tabel 4.7, hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel (X) Motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,672. Hal ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($8,672 > 1,669$), selain itu nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari pada $0,05$ ($\alpha=5\%$) ($0,000 < 0,05$), maka diputuskan untuk H_0 ditolak dan diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.

5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam bentuk persentase, maka digunakan juga pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,501	7,96166

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi atau adalah sebesar 0,507 (50,7%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7% dan sisanya dengan pengaruh sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja dan yang lainnya.

6. Penutup

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi (X) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya termasuk kategori baik sebesar 75,47%.
- b. Kinerja karyawan (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya termasuk kategori baik sebesar 79,58%.
- c. Berdasarkan analisis perhitungan statistik pada pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi (X), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan t hitung (8,672) > t tabel (1,669) dan tingkat signifikan 0,000 (taraf signifikan yang diterima $\alpha=0,05$). Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebesar 0,703 dimana untuk motivasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 70,3% terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya.
- d. Berdasarkan analisis perhitungan statistik pada koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,507 yang berarti pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

6.2.1 Saran bagi Perusahaan

Adapun saran penelitian ini untuk Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan, dan juga meningkatkan motivasi kerja karyawan yang sudah baik, salah satunya adalah dengan cara memperhatikan tanggung jawab lebih kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga diberikan kewenangan dalam tim, yang nantinya mendapatkan bonus dan tunjangan bagi pegawai yang bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, sehingga target tercapai, dengan begitu diharapkan motivasi meningkat, khususnya pada pengukuran keinginan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan.
2. Mempertahankan dan juga meningkatkan kinerja pegawai yang sudah baik, salah satunya adalah karyawan mengutamakan rasa saling menghargai dan saling tolong menolong antara rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang kondusif sehingga tercipta rasa kekeluargaan, dengan begitu karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya dapat saling bahu membahu dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan dalam pencapaian target kinerja yang ingindicapai

6.2.2 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja untuk mengetahui kinerja karyawan. Untuk penelitian lanjutnya sangat memungkinkan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang diteliti, yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat lebih luas lagi.
2. Meluaskan area penelitian karena keterbatasan penelitian yang hanya meneliti di lingkungan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya saja, mungkin dengan menambah di daerah lain di Indonesia untuk bahan perbandingan antara Kantor Perwakilan Bank Indonesia dan Kantor Bank Indonesia Pusat.

Daftar Pustaka

Suwatno, H., & Donni Junni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabepa.