

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

Desti Natalia, Wanda Wulandari Paseba, Okta Zhalzadila, Hera Lestari, Erwina

Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

nataliadesti31@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinar Mas Palopo. Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS V.20 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 29.309 + 0.737 + e$. 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 di teliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian parsial untuk variabel motivasi 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.

Keywords: *motivasi kerja, kinerja karyawan, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana*

Introduction

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di suatu negara sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan, terlebih oleh suatu lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan atau ketersediaan sumber daya manusia yang memadai bagi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dan mempertahankan kualitasnya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam jangka panjang sangat berkontribusi terhadap nilai dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya, Schuler et al dalam Dedy dkk (2013).

<https://doi.org/10.5956/djve>

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya guna tercapainya performa yang optimal dari sumber daya manusia dalam lingkup kerjanya. Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dimana faktor utama penentu keberhasilan perusahaan. Salah satu yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Perusahaan harus menciptakan kompetisi yang sehat antar karyawan sehingga bisa memacu semangat untuk lebih unggul satu sama lain. Perusahaan juga sebaiknya memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga timbul semangat dari karyawan untuk mempertahankan prestasi tersebut.

Manullang (2008) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang besar demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wahjosumidjo (2001) faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal berupa sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain. Sementara faktor motivasi yang bersumber dari luar individu yang bersangkutan berupa pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Motivasi memiliki peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja bisnis dan tim untuk mencapai sasaran bisnis (Wibowo 2007). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif pada perkembangan perusahaan. Dengan demikian kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Dalam penelitian ini, kinerja yang dimaksud adalah mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan kedisiplinan, mempertahankan loyalitas, menjaga hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan kualitas kerja karyawan sesuai dengan *job desk* masing-masing.

PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, yang mana telah berkembang pesat dan memiliki bangunan sendiri. Bank ini memiliki fungsi membangun layanan keuangan yang prima guna memenuhi kebutuhan finansial masyarakat dan meningkatkan kemampuan teknologi informasi dan sumber daya manusia dalam rangka memberikan layanan terbaik melalui payment system dan layanan digital yang lengkap. Perusahaan ini berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya secara keseluruhan untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan jika kinerja karyawan menurun dan tidak stabil. Namun kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, dikarenakan kinerja seorang karyawan bersifat individual. Sehingga dibutuhkan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

Method

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. Data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap sampel penelitian.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif melalui uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kevalidan dan realibilitas instrument penelitian yang digunakan. Hasil data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana untuk menggambarkan hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen melalui uji T dan uji determinasi R^2 .

Results

Karakteristik Responden

Setelah melakukan penelitian lapangan, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis yang telah dikemukakan. Data primer diperoleh dari 25 responden melalui kuesioner. 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

Berdasarkan kuesioner diperoleh data tentang jenis kelamin responden. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin tersusun dalam tabel dibawah ini.

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

Berdasarkan hasil koesiner diperoleh deskripsi responden berdasarkan umur pada tabel di bawah ini.

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%

Berdasarkan dari tabel 3 diatas, tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 4 orang dengan persentase 16% dari keseluruhan jumlah responden yaitu sebanyak 25 orang, responden yang berpendidikan Diploma/Sederajat sebanyak 2 orang dengan persentase 8% dari keseluruhan jumlah responden yaitu 25 orang, dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 76% dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi oleh tamatan S1 yang menjadi karyawan pada PT Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

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

Analisis statistik ini memiliki untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai *minimum* dan *maximum* dan sebagainya. Hasil penelitian menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo, berdasarkan tanggapan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan sesuai pemahaman responden.

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini.

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

Berdasarkan tabel 5 kesimpulan rata-rata tanggapan responden terhadap semua variabel x (motivasi) dengan skor rata-rat tertinggi berdasarkan responden adalah indikator partisipasi dengan skor rata-rata 4.28. hal ini menunjukan bahwa adanya partisipasi yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan Bank Sinar Mas Cabang Kota Palopo.

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 jawab	0	0	2	12	11	4,36	Sangat setuju

	jawabnya dalam bekerja sesuai waktu yang diberikan.							
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. Kesimpulan skor yang didapatkan dari indikator partisipasi dengan skor rata-rata sebesar 4.28 dimana responden menjawab dengan sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden, yang menjawab setuju (S) sebanyak 11 responden, yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 2 responden, yang tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada.

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 9, kesimpulan rata-rat tanggapan responden terhadap semua variabel Y (kinerja karyawan) dengan skor rata-rata tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah indikator kerja sama dengan skor rata-rata sebesar 4.28 hal tersebut menunjukkan bahwa kerja sama yang dimiliki oleh seorang karyawan memiliki pengaruh yang sangat baik dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan 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 seusai 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 di tetapkan 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 (SS) 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-rat 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 8 responden, yang menjawab sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) tidak ada.

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian menggunakan SPSS.V.20 menunjukkan bahwa penelitian pengujian validitas dan reliabilitas terdapat instrument kuesioner dilakukan untuk menjamin bahwa instrument penelitian yang dilakukan tersebut akurat dan dapat

dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian validitas variabel motivasi (x) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai indikator gaji, harga diri, dan partisipasi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid, karena *pearson correlation* r hitung > r tabel sebesar $0,57 > 0,30$. Adapun hasil pengujian validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama dapat disimpulkan semua pernyataan valid, karena *pearson correlation* r hitung > r tabel sebesar $0,58 > 0,30$.

Dalam penelitian ini, uji reabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach's alpha (α) > 0,60 yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,60$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda. Adapun hasil olahan data mengenai reliabilitas motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,833 maka *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga penelitian ini dinyatakan reliabilitas.

Analisis regresi sederhana yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen atau variabel motivasi (X) terhadap dependen atau kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS V.20. Hasil pengolahan data menunjukkan T hitung untuk variabel motivasi sebesar $3.270 >$ nilai T tabel yaitu 2.069 dan signifikan sebesar $0.003 < 0.05$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2). Sebesar 0.317. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa variabel bebas (motivasi) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 31,7% pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo.

Discussion

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 oleh Erwina (2018) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. 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

Conclusion

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.

References

- Arlina. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu. (*Skripsi*). Universitas Andi Djemma Palopo.
- Erwina, E., Amri, A. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Luwu Utara. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 1(2), 50-56.
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Grasindo*.
- Harshanty, A. W. (2011). Pengaruh Motivasi Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen. (*Skripsi*). Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamriah. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Tampumia Radda Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu. (*Skripsi*). Universitas Andi Djemma Palopo.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana*.