

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Rantepao Toraja Utara

Joshua Jhondson Yahya
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
ezrajax33@gmail.com

Jeane tandirerung
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
jeanetandirerung24@gmail.com

Djusniati Rasinan
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia
djusniatirasinan@gmail.com

Article's History:

Received 4 February 2024; Received in revised form 15 February 2024; Accepted 1 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Yahya, J. J., Tandirerung, J., & Rasinan, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Rantepao Toraja Utara. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (2). 885-890. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2113>

Abstrak:

Riset atau eksplorasi ini memiliki inti untuk mengetahui pengaruh motivasi dari pekerjaan tersebut terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara. Teknik yang digunakan dalam riset ini adalah pendekatan kuantitatif. Pemeriksaan ini diarahkan pada Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara yang terletak di Jalan Jend. Ahmad Yani No.96, Kec. Rantepao, Kabupaten Toraja Utara, Sulawesi Selatan. Jangka waktu eksplorasi dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan November 2023. Pegawai sebenarnya ialah perwakilan dari Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara berjumlah 19 orang. Prosedur pemeriksaannya menggunakan strategi pendekatan pemeriksaan. Akumulasi orang untuk penelitian ini ditetapkan pada 19 orang. Riset ini menunjukkan bahwa sampai batas tertentu imbalan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Rantepao, Toraja Utara. Nilai $t_{hitung} = 7,332 > t_{tabel} = 2,101$ dan kepentingan $0,000 < 0,05$, artinya variabel reward pada kinerja karyawan sekaligus mempunyai pengaruh yang positif dan masif pada Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara. Nilai perubahan r^2 adalah 0,865.

Kata Kunci: (Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara)

Pendahuluan

Motivasi menggambarkan perpaduan yang mantap antara dorongan dalam dan luar dalam diri seseorang yang ditunjukkan oleh keinginan dan minat. Semangat seseorang dalam bekerja akan terpacu oleh motivasi yang tepat, yang akan mendorongnya untuk berkolaborasi secara efektif dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu, inspirasi dapat menjadi alasan atau penopang cara berperilaku seseorang sehingga individu tersebut berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal. (Susitiningrum, dkk (2015) telah meneliti inspirasi kerja pada pameran 2 perwakilan yang menyatakan bahwa inspirasi berdampak pada kinerja pekerja. Selain inspirasi ada faktor lain, khususnya pemenuhan. Pemenuhan kerja adalah suatu kecenderungan yang menyangkut individu atau perwakilan terhadap pekerjaan mereka, terlepas dari apakah itu memenuhi kebutuhan mereka. Tidak. Seorang perwakilan akan merasakan kepuasan kerja dengan asumsi apa yang telah mereka lakukan selama ini menghasilkan penghargaan yang pantas dan adil bagi mereka (Sanjagbati, Racmawati, Kurniasari, 2014).

Dengan lebih mengembangkan kinerja pekerja, organisasi akan menjadi jauh lebih unggul. Oleh karena itu, eksplorasi ini diarahkan untuk mengkaji lebih jauh mengenai hal tersebut dengan judul. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara".

Metodologi

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Anwar Prabu Mangkunegara (2001:2) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, aset manusia para eksekutif adalah suatu pengaturan untuk mengoordinasikan, melaksanakan dan mengelola perolehan, peningkatan, pengaturan kompensasi, kombinasi, dukungan dan pembagian angkatan kerja untuk mencapai tujuan hierarkis .

Bohlarander dan Snell (2010:4) mengungkapkan bahwa aset manusia para eksekutif adalah suatu ilmu yang berkonsentrasi pada metode yang paling mahir untuk mengaktifkan perwakilan dalam suatu organisasi, melakukan pekerjaan, pertemuan kerja, membina pekerja yang mempunyai kapasitas, membedakan cara menghadapi orang asuh. eksekusi pekerja dan hadiah mereka untuk bisnis dan pekerjaannya.

Sofyandi mengatakan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mewujudkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manajemen SDM dapat diartikan sebagai perencanaan, pemeliharaan, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan, menurut berbagai definisi.

2.2. Definisi

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2007: 141), "Inspirasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang mengandung arti penghiburan atau pengembangan." Sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya merupakan satu-satunya orang yang termotivasi dalam manajemen. Motivasi menanyakan bagaimana memotivasi bawahan untuk bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Azwar (2002: 15) inspirasi adalah kegembiraan, dukungan atau usia energi yang digerakkan oleh seorang individu atau kelompok yang akan bertindak dan berkoordinasi dengan baik dalam menyelesaikan sesuatu yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143), menyatakan bahwa inspirasi adalah suatu keahlian dalam membimbing perwakilan dan perkumpulan untuk bekerja secara efektif, sehingga tujuan pekerja dan hierarki pada saat yang bersamaan tercapai.

Motivasi kerja dapat diartikan dalam beberapa hal sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan yang produktif guna membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.1. Teori Motivasi

Huseiun Unar (2007:37) mengemukakan hipotesis inspirasi dirangkum menjadi dua, yaitu:

A. Teori Kepuasan Isi

Untuk menjelaskan mengapa orang bersedia terlibat dalam aktivitasnya, teori ini mengandalkan faktor kepuasan dan kebutuhan individu. Hipotesis ini mencoba memberi informasi mengenai kebutuhan apa saja yang terpenuhi dan dapat memberdayakan tenaga kerja seseorang. Seseorang akan bekerja lebih keras jika ingin memenuhi kebutuhannya dan bahagia dengan standar yang lebih tinggi.

B. Hipotesis Proses

Hipotesis ini mencoba menjamin bahwa setiap spesialis akan bekerja terus-menerus sesuai asumsi. Dorongan utama yang mendorong gairah kerja terdapat pada asumsi-asumsi yang akan diperolehnya. Pekerja akan lebih mungkin meningkatkan kualitas pekerjaannya jika harapannya terpenuhi, dan sebaliknya.

2.2.2. Faktor Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua faktor motivasi yaitu, faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Contohnya, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contohnya, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

2.3. Sumber Data

Sebagaimana bahan riset telah dirangkum dalam struktur Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jabatan Responden di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara

Jabatan (Posisi)	Jumlah
URC	1 orang
Supervisor	2 orang
Security	6 orang
Cleaning Service	2 orang
Relationship	1 orang
Petugas OPK	1 orang
Customer Service	3 orang
PPO	1 orang
Pet. It	1 orang
Brilife	1 orang
RM	1 orang
Total	19 Orang

Sumber. Data Responden di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara

Peneliti telah berhasil melaksanakan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan proses pengambilan data berupa memberikan kuesioner pada beberapa partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang telah diberikan kuesioner sebanyak 19 orang. Mereka berasal dari berbagai posisi di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara. Peneliti pertama kali berkunjung pada objek penelitian bertemu dengan Moses Selaku Kepala Cabang di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara. Setelah itu, pekerja yang mau memberi waktu luang untuk mengisi kuesioner dari peneliti.

Tabel 2. Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bank BRI cabang

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara berada pada kategori Berpengaruh. Sebanyak 18 orang atau (99%) menyatakan bahwa apakah instensif finansial, seperti bonus kerja, dapat meningkatkan motivasi kerja, 1 orang atau (1%) yang tidak menyatakan indtensif finansial seperti bonus kerja dapat meningkatan motivasi kerja.motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak ada orang berada pada kategori cukup berpengaruh dan tidak ada

Studi kasus

3.1 Analisis Koefisien korelasi

Analisis Koefisien korelasi (koneksi) diajukan Oleh Karl Pearson Tahun 1990. Asas dari analisis ini adalah Melihat berapa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Analisis Korelasi (koneksi) sebagai berikut :

Rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{11 (10735) - (361)(326)}{\sqrt{(11 \times 11893 - (361)^2)(11 \times 9704 - (326)^2)}}$$

$$r = \frac{118085 - 117686}{\sqrt{(130.823 - (130.321)(106.744 - (106.276))}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{(502) \cdot (468)}}$$

$$r = \frac{399}{\sqrt{234.936}} = 0,823$$

Keterangan :

r = koefisien koneksi

n = frekuensi penelitian

x = variabel bebas riset adalah pelatihan kerja

y = variabel terikat riset adalah kinerja karyawan

Tabel 4. Tabel Interpretasi

Interval	Keterangan
0	Tidak berkorelasi
0,01-0,20	Sangat rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Diperoleh lah nilai koefisien koneksi sebesar 0,865 yang berarti masuk kategori TINGGI dan berpengaruh artinya setiap Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Rantepao Toraja Utara.

3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dalam perhitungan di atas, nilai koefisien koneksi sebesar 0,865 yang berarti masuk kategori TINGGI dan berpengaruh artinya setiap Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Rantepao Toraja Utara. penelitian ini variabel yang akan di temukan berdasarkan jumlah variabel yang ada. Variasi variabel yang terjadi pada variabel X (Kinerja Karyawan) ditentukan oleh variabel X (Motivasi kerja) berada pada lokasi penelitian yang akan diteliti oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Adapun rumus yang digunakan dalam buku sugiyono 2014, sebagai berikut :

$$KD = r^2$$

$$r^2 = 0,865 \times 100 \%$$

$$r = 0,865^2 \times 100 \%$$

$r = 67,7\%$ dibulatkan menjadi 68%

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi.

R = Kuadrat dari Koefisien Koneksi

Hal ini menunjukkan hasil data pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan adalah $67,7\%$ dan sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

3.3 Uji Parsial (T-Test)

Pengujian hipotesis spekulasi dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya dampak setiap variabel otonom terhadap variabel dependen. Sebagai korelasi untuk melihat dampak yang sangat besar, digunakan basis tingkat kepentingan sebesar 5% ($0,05\%$) dan melihat t_{hitung} dan t_{tabel} . Ketentuan t_{tabel} diperoleh berdasarkan kuantitas responden.

Jumlah Data = N-2

N=19 dikurangi 2 (sesuai rumus) = 17 dilihat dari distribusi nilai t_{tabel} (terlampir tabel t) maka nilai $t_{tabel} = 2,101$ Dengan kriteria sebagai berikut

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a diabaikan artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a diabaikan artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk uji dua pihak di tujukan dengan rumus :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,823 \sqrt{11-2}}{\sqrt{1-0,823^2}}$$

$$= \frac{0,823 \sqrt{9}}{\sqrt{1-0,677}}$$

$$= \frac{0,823 \sqrt{9}}{\sqrt{0,323}}$$

$$t_h = 0,823 \times 5,278 = 4,343$$

Dimana :

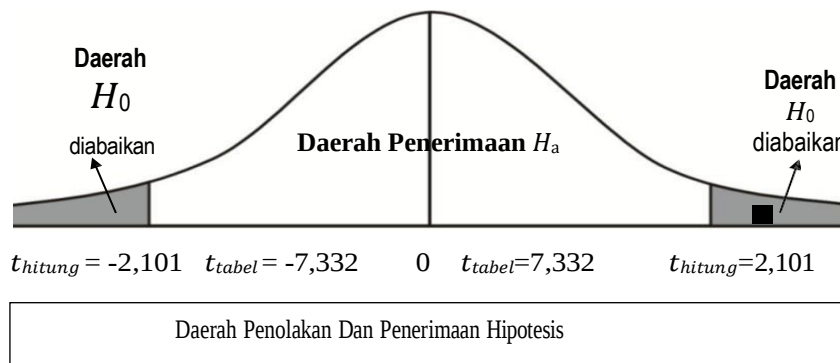
$t_{tabel} = 7,332$

$t_{hitung} = 2,101$

r = nilai korelasi koneksi

n = jumlah data atau frekuensi penelitian

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 7,332 > t_{tabel} 2,101$. S Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa esuai dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diabaikan dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif Sesuai dengan kriteria Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diabaikan dan H_a diterima, artinya ada pengaruh dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis dapat digambarkan daerah yang diabaikan dan penerimaan H_a sebagai berikut :



Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertanyaan mengenai motivasi Kerja (X) terhadap pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan.

1. Hasil riset menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai Pengaruh motivasi kerja (X) versus pertanyaan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil tinggi, yang dimana itu artinya memuaskan.
2. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil tinggi, dan itu berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Cabang Rantepao Toraja Utara.
3. Pertanyaan menyangkut motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), dimana menunjukkan $t_{hitung} =$ sebesar 7,332 dan nilai $t_{tabel} =$ sebesar 2,101 maka variabel motivasi kerja bagi karyawan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Referensi

- Elfrianto. 2016. Mnanajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. Sumatera Utara : Jurnal Edutech Vol 2 No 2 Halaman 46-58
- Fizia Nurul, Muttaqin Imam M. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mega Makmur. Tangerang : Jurnal Dinamika UMT Volume 3 No 1 Halaman 60-78.
- Irmayanti Dian Ni Wayan. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman : Cv Budi Utama.
- Pareraway Steelyasinta Angelia, Kojo Christoffel, Roring Ferdy. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. Manado : Jurnal EMBA Volume 6 No.3 . Halaman 1828-1873.
- Surajiyo, Nasruddin, Paleni Herman. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Sleman : Budi Utama.
- Sofie Febriani, Fitria Eka Sisca. 2018. Indentifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). Garut : Jurnal Wacana Ekonomi Volume 18 No. 01 Halaman 001-012.
- Tampi Johannes Bryan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Manado : Jurnal Acta Dluma Volume III No. 4. Halaman 1-20.