

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna

Geovanno Harland Goni
Wilfried S. Manoppo
Joula J. Rogahang

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: geovannoharlandgoni04@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tahuna Branch. Motivation Variables Were Tested Using 3 indicators with sub-indicators 8, and Employee Performance Variables at PT. Bank Rakyat Indonesia Annual Branch Using 5 Indicators with sub. Indicator 11. This research methodology uses purposive sampling The research approach used in this study is a comparative quantitative method. The sampling technique used is an infinite number of populations and a sample of 41 respondents. Data collection techniques were carried out by conducting field observations and distributing respondent questionnaires, using simple linear regression. The results of the study mean that work motivation has a significant effect on employee performance. So it can be said that work motivation has a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance PT. Bank Rakyat Indonesia Annual Branch*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Variabel *Motivasi* di Uji Menggunakan 3 indikator dengan sub indikator 8, dan Variabel *Kinerja Karyawan* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna Menggunakan 5 Indikator dengan sub. Indikator 11. Metodologi penelitian ini menggunakan purposive sampling Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif komperatif. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan jumlah populasi tidak terhingga dan sampel 41 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi ke lapangan dan menyebarkan kuesioner responden, dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil Penelitian yaitu artinya *Motivasi Kerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Maka dapat dikatakan *Motivasi Kerja* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan*.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*

Pendahuluan

Semakin berkembangnya bank di Indonesia tentunya harus diimbangi dengan kinerja yang baik pula. Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004:67).

Kesuksesan perusahaan dimanapun dan bergerak dibidang apapun pada dasarnya tergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan

prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari uraian yang ada dapat dipahami bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal diantaranya dibutuhkan adanya motivasi kerja. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan melalui motivasi yang diberikan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat, cermat dan cepat merupakan bentuk kinerja yang baik guna menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Meningkatkan atau menurunnya prestasi kerja dan target dari setiap pegawai atau bawahan

merupakan masalah yang penting bagi perusahaan. Oleh karena itu dalam mencapai target harus didukung oleh sumber daya yang baik. Target itu sendiri tidak lepas dari bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Suharmono (2013:2) adanya seorang pemimpin dalam organisasi dirasa sangat penting karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang bisa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil atau gagal sebagian besar dipengaruhi oleh pemimpinnya, bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya.

Dari pernyataan diatas memiliki arti bahwa pemimpin harus bisa membimbing dan mengarahkan bawahannya dan yang terpenting seorang pemimpin dapat membawahi bawahannya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Tujuan organisasi akan tercapai apabila terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik pula antara para pelaku organisasi. Seorang pemimpin tidak akan dapat mengendalikan suatu organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan operasional pekerjaan merupakan tugas dari karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna adalah kantor cabang yang berlokasi di pusat Kota Tahuna dan memiliki banyak kantor unit kerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh masing-masing pemimpin dimana setiap karyawan itu bekerja. Contoh ukuran kerja yang obyektif mengenai pencapaian kerja adalah keuntungan, margin, peningkatan penjualan, pangsa pasar, penjualan dibanding target penjualan, produktivitas dan lain sebagainya. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan hasil pencapaian target yang telah dicapai. Semakin tinggi pencapaian masing-masing karyawan yang telah dicapai maka semakin banyak pula hasil yang akan ia dapatkan (bonus diluar gaji).

Jadi setiap karyawan pasti selalu termotivasi untuk bekerja sesuai visi dan misi perusahaan dan dorongan dalam mencapai suatu target yang telah ditetapkan masing-masing karyawan yang itu semua mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pada masing-masing karyawan yaitu berupa pencapaian hasil kerja keras karyawan yang akan diterima berupa bonus diluar gaji pokok. Maka halnya ada perbedaan perlakuan mengenai kualitas masing-masing karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna berupa pembagian gaji dan bonus terhadap masing-masing karyawan dan itu tergantung dari kualitas pencapaian masing-masing karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, peneliti termotivasi melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna”.

Tinjauan Pustaka **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu (Hamzah B.Uno,2007:3). Motivasi muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut. Oemar Hamalik (1992:173) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi mencapai tujuan (dalam Djamarah dkk, 2011:148). Mc. Donald dalam Sardiman (2007:73) mengatakan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* (perasaan) dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar,2001). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang

sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Kinerja Karyawan

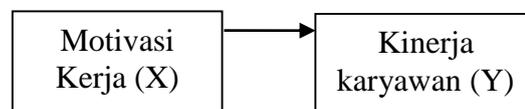
Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan tau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagainlandasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Menurut R.Wayne Mondiy (2008:257), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinnerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Tb.Sjafri Mangkuprawira (2003:223), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian-(*Appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai-pegawai yang dinilai-(*Apraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilaian kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para karyawan bertambah baik. Menurut Suryadi (1999:229), “dengan bertambah baiknya kinerja masing-masing karyawan diharapkan agar mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tahuna.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Tahuna yang berlokasi di kota Tahuna Jl. Dr. Sutomo No.51, Soataloara II, Tahuna, Kabupaten Kepulauan Sangehe, Sulawesi Utara, penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ada. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna Besar atau ukuran sampel ini sangat tergantung pada besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. peneliti mengambil sampel sebanyak 41 sampel.

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sampel merupakan sebagian atau mewakili populasi diteliti (Arikunto, 2010:174). Teknik pengambilan sampel yaitu semua Pegawai pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna.

Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan prosedur tertentu. Besarnya sampel dapat ditentukan dengan kepentingan penelitian yang akan dilakukan sehingga jumlah

sampel yang diambil dapat mewakili populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2006: 56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengumpulan data yaitu: kuesioner. Dan alat – alat analisis yang yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilitas, 3) Analisis Korelasi, 4) Regresi Linier Sederhana, 5) Koefisien Determinasi, 6) Uji t.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang didapatkan sesuai analisis dengan menggunakan SPSS version 21 menyatakan valid melalui analisis data sebagai berikut:

Uji Validitas

Motivasi Kerja (X)	r		Keterangan
	hitung	r table	
X.1	0.654	0.312	Valid
X.2	0.503	0.312	Valid
X.3	0.79	0.312	Valid
X.4	0.654	0.312	Valid
X.5	0.534	0.312	Valid
X.6	0.649	0.312	Valid
X.7	0.514	0.312	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 23

Hasil perhitungan Variabel X di lihat bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312). Sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja dikatakan valid.

Kinerja Karyawan (Y)	r		Keterangan
	hitung	r table	
Y.1	0.723	0.312	Valid
Y.2	0.849	0.312	Valid
Y.3	0.714	0.312	Valid
Y.4	0.576	0.312	Valid
Y.5	0.826	0.312	Valid
Y.6	0.796	0.312	Valid
Y.7	0.836	0.312	Valid
Y.8	0.818	0.312	Valid
Y.9	0.85	0.312	Valid
Y.10	0.796	0.312	Valid
Y.11	0.836	0.312	Valid

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 23

Hasil perhitungan Variabel (Y) di lihat bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312). Sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan data tabel nilai Cronbach's Alpha dari variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0,778 lebih dari 0,60 atau $0,778 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliabel. nilai Cronbach's Alpha dari variable Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,931 lebih dari 0,60 atau $0,931 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Korelasi

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil.

Correlations

		Kualitas Produk	Kepuasan Pelanggan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

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

Di lihat dari tabel di atas nilai interval koefisien dari variabel X Motivasi Kerja dan Variabel Y Kinerja Karyawan sebesar 0.777 yang berarti antara variabel X dan Y memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstand. Coeff.	Stand. Coeff.	T	Sig.
(Constant)	7.120	4.985	1.428	.161
¹ Motivasi Kerja	1.143	.150	.777	.000

a. Dependent Variable: Consumer Loyalty

Motivasi Kerja (X) 1.143, yang berarti jika variabel Motivasi Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar 1% dan constanta (a) = 0, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1.143%. Koefisien tersebut bernilai positif artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat Motivasi Kerja maka semakin meningkat juga Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat

dijelaskan oleh variabel penjelasannya. Semakin tinggi nilai R² maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen

Model Summary^b

Mod- el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.777 ^a	.604	.594	2.763	.777 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS Versi 23

Dapat di tarik kasimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0.604 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 0.604 atau 60.4%. sedangkan sisanya 3.96% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Parsial)

Terlihat nilai sig dari Motivasi Kerja adalah 0.000 < 0.05 dan juga terlihat nilai t_{hitung} 7.613 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2.02269. maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kaidah keputusan uji t dapat diketahui berdasarkan perhitungan rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Nilai t tabel} &= (a / 2 ; n - 1) \\ &= (5\% / 2 ; 40 - 1) \\ &= 0.025 ; 40 - 1 \\ &= 0.025 ; 39 \\ &= 2.02269 \end{aligned}$$

Pembahasan

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna merupakan lini terdepan dalam menjalankan segala tugas dan pekerjaan dalam mencapai sebuah tujuan dari perusahaan. Penelitian tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal di Bank BRI Cabang Tahuna memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner dan telah diolah sesuai variabel yang telah diteliti pada karyawan PT. Bank Bri Cabang Tahuna tahun 2021. maka berikut ini adalah pembahasan mengenai variabel tersebut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 41 sampel yang dibagikan yang tersisa atau tidak kembali satu,berarti ada 40 responden di PT. Bank BRI Cabang Tahuna dapat dilihat dari tabel hasil peneliti ada beberapa hal yang perlu di tingkatkan faktor apa saja yang mempengaruhi, sehingga perlu ditingkatkan dan dipertahankan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu berdasarkan pada jenis pegawai dan berdasarkan lama bekerja. Dimana halnya dalam kuesioner penelitian yang telah dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Tahuna dimana ada masih beberapa orang yang sudah bekerja di atas 5 tahun bahkan ada yang lebih dari 10 tahun yang belum terangkat jadi pegawai tetap (PT) yang dilihat dari isi kuesioner lama bekerja dan jenis pegawai. Menurut peneliti itu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada setiap karyawan itu rendah dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung menunjukkan kinerja rendah, karena mereka tidak mempunyai kesadaran dan dorongan diri sendiri. PT Bank BRI Cabang Tahuna perlu meningkatkan potensi terbaik yang dimiliki setiap karyawan apalagi pada karyawan yang sudah diatas 5 tahun bekerja yang juga belum terangkat jadi pegawai tetap (PT) yang mempunyai potensi terbaik. Selain itu, bank memberikan reward yang membangun motivasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ketingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi bank. Pendapat ini diperkuat Gibson (1995) sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju. Hal ini diperkuat Sari (2012) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karywan artinya dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan tingkat motivasi tinggi dengan motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat sedangkan apabila motivasi karywan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja organisasi tersebut.

Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi karyawan yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan bank akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai. Maka halnya peneliti menyimpulkan Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis Motivasi Kerja yang meliputi kebutuhan berprestasi/tingkat usaha: berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dilihat dari tabulasi data bahwa variable x indikator yang nilainya paling tinggi yaitu Kebutuhan Berprestasi/Tingkat Usaha sub. Indikatornya semangat untuk unggul, kesadaran dan tanggung jawab pada tugas, pencapaian target yang ditetapkan dengan nilai 501, indikator yang nilainya paling rendah yaitu Kebutuhan Afiliasi/ Tingkat Perilaku sub indikator, kepercayaan terhadap rekan kerja, kepedulian terhadap rekan kerja dengan nilai 336. Untuk variable y indikator yang nilainya paling tinggi adalah Kualitas Kerja sub indikatornya, kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, ketelitian dalam bekerja, kerapian dalam bekerja dengan nilai 501, indikator yang paling rendah nilainya adalah Kuantitas kerja sub indikator Kesesuaian jumlah target dalam bekerja.

Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Tak hanya itu, penelitian ini juga mengonfirmasi beberapa penelitian terdahulu, seperti Cion Orocomna (2018) yang mengatakan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkan dari data skor presentase 21.3% terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Manado.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil analisis yang sudah dijelaskan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Bri Cabang Tahuna. Dari hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Dan dari hasil observasi juga menyatakan bahwa hampir seluruh karyawan setuju dengan Motivasi kerja yang ada di PT Bank Bri Cabang Tahuna dilihat dari kuisioner yang sudah diisi. Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa peneliti hanya meneliti Motivasi Kerja sehingga dalam penelitian ini hanya dapat memberikan informasi sebesar

pengaruh dari faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado.

Daftar Pustaka

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- A.M Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arep dan Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2003
- Damayanti, Agiel Puji dkk, (2014), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja karyawan Universitas Sebelas. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.2.No 1.
- Djaslim S. 2012. *Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengendalian*. Penerbit: Lindakarya, Bandung.
- Fandy Tjiptono. 2014. *Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi. Tjiptono, Fandy.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi keempat, Jakarta : Erlangga
- Orocomna, C. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7. No. 1.
- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*.
- Wijaya, T., dan Andriani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*.