

## ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK MAKASSAR)

**Adrianus Parenden\*)**  
**PPS STIE Amkop Makassar**

**Abstract:** *The Effect of Job Motivation Analysis of Employee Performance (Case Studi at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar), This study aimed to clarify whether the variable Job Motivation significant influence on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. The sample of using purposive sampling method is directly choosing 50 persons of the employees. The data collection methods that used were interview the parties that involved with the issues being discussed directly and gave questionnaires to the employees in accordance with the research conducted. The data were analyzed with using Qualitative and Quantitative Methods that using five formulas; Simple Regression Analysis, Correlation Analysis, Test T-test, F test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test with the aid of SPSS 18.0 software for windows. The results showed that jointly Job Motivation significantly influence the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variable Job Motivation regression coefficients positive (+) indicates a unidirectional relationship, in other words, Job Motivation will improve the performance of employees at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. The correlation or the relationship between Job Motivation Employee Performance Work with PT. Bank Mandiri (Persero) Makassar is very strong for ( $r = 0.923$ ) and the coefficient of determination or the number of Rsquare is 0.853.*

**Keyword :** *Job Motivation and Employee Performance*

**Abstrak:** *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar), Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu dengan memilih langsung seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kualitatif dan Metode Kuantitatif yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Sederhana, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan software SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi atau hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sekali sebesar ( $r = 0,923$ ) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.*

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang sangat berharga dibandingkan dengan sumberdaya yang lain yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah Motivasi Kerja bagi

karyawan. Manajer SDM mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara

optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Robin dan Judge (2008), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiaya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain.

Motivasi kerja akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Simammora mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia (1995) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sebagian dari kondisi - kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia/HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang

lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya pembedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan *frontliners* serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi /bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Dalam penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawati PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar, apakah karyawan karyawati merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang sudah tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada *frontliners* yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, bahkan dari zaman eks legasi (masa sebelum Bank Mandiri melakukan merger), mereka telah menjadi *frontliners*, tanpa pernah dimutasi. Kalaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan 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. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan

tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan *frontliners* sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh *frontliners* merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian *frontliners* semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa, termasuk oleh Bank Mandiri. Begitu juga halnya dengan karyawan yang bekerja pada bagian *back office*.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka peneliti akan melakukan kajian yang diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar)”.

### Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk menjelaskan secara simultan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Bagi perusahaan.
  - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

- 2) Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja..

### Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada perusahaan. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *movere*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie

mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

#### A. Teori - Teori Motivasi

Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi.

Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
- b. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan

hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

- c. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bermegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
- d. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
- e. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- a. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Upah terbagi atas :
  1. Upah berdasarkan waktu :
    - a) Upah (wages) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.
    - b) Gaji (salary) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan.
    - c) Upah borongan, yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. (Dessler, 1986:350).
    - d) Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.
    - e) Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja

- karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- f) Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
    - 1) Kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
    - 2) Teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
    - 3) Sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room)
2. Sikap manajemen terhadap karyawan
 

Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

    - a) Merancang pekerjaan- pekerjaan yang memuaskan karyawan.
    - b) Menetapkan standa- standar prestasi kerja yang adil.
    - c) Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko, 1997:217).
  3. Sikap antar teman sejawat
 

Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman-temannya.
  4. Kebutuhan karyawan berprestasi
 

Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.
  5. Pelatihan
 

Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas-tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan. (Nitisemito, 1996:86)
  6. Insentif
 

Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.
  7. Promosi
 

Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi. (Griffin, 1998:231). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji di wawancara, sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka. (Griffin, 1998: 231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih

banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.

#### 8. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan

Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya, mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

### **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Handoko (1987) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian

kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Bernardin dan Russel (1993) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

#### a) Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

#### b) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

#### c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang

telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

d) Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

Dengan *Cost effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

e) Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

f) Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk

mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Dengan *Interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja. Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai.

Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### Hubungan Motivasi dan Kinerja

Berdasarkan penelitian atau skripsi yang terdahulu yang dilakukan oleh Noski (2000) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Munandar dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang” menyatakan

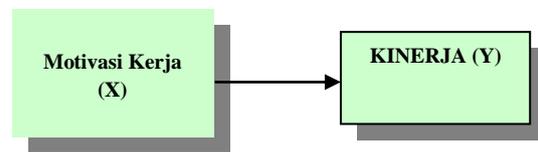
bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

### **Kerangka Konsep**

Pekerjaan yang dilakukan pada dunia perbankan merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan kurang atau hilangnya motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai salah satu Bank yang mempunyai asset terbesar tentu akan amat sangat disayangkan jika Bank Mandiri tidak dapat mengelola salah satu asetnya yang berharga yaitu karyawan yang dimiliki saat ini dengan baik. Bank Mandiri harus jeli melihat hal-hal yang bisa membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dikaji dan diteliti apa sesungguhnya

yang mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Pemikiran tersebut digambarkan oleh kerangka pikir teori penelitian seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja Pikir Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis yaitu “Diduga Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode rancangan penelitian dan eksplanatif (*explanatory research*). Disebut penelitian eksplanatif karena penelitian ini berusaha menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sampel dan hipotesis penelitian yang digunakan untuk mengukur dan menguji pengaruh sesuatu terhadap sesuatu yang lain dengan menggunakan analisis statistik inferensial (induktif). Dimana dalam penelitian ini yang akan diukur dan diuji adalah pengaruh motivasi karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

#### **Populasi Dan Sampel**

##### a) Populasi

Populasi menurut Sugiyono (1999) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang berjumlah 50 orang.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero, Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 50 orang.

### Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

a) Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

b) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi operasional dari masing-masing variable sebagai berikut:

a) Motivasi

Motivasi berasal dari motive atau bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti “mengerahkan”. Liang Gie mendefinisikan dalam bukunya Martoyo (1992) motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

b) Kinerja

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jikakaryawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yangdiberikan.

### Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan Skala Likert adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut :

- a) Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1
- b) Jawaban tidak setuju, diberi skor 2
- c) Jawaban netral, diberi skor 3

- d) Jawaban setuju, diberi skor 4
  - e) Jawaban sangat setuju, diberi skor 5
- Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam pertanyaan kuisisioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

### Metode Pengumpulan Data

- a) Studi Kepustakaan (Library Research)  
Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.
- b) Riset Lapangan  
Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada karyawan.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a) Uji Validitas  
Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0.

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Dengan penilaian :

- a. Nilai  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y

dikatakan positif dan sangat kuat sekali.

- b. Nilai  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
- c. Nilai  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

- b) Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

### Metode Analisis

- 1) Metode Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu analisis di mana data yang diperoleh mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antara teori dari literature dengan kenyataan yang diperoleh penulis selama penelitian dilakukan. Dengan metode penelitian yaitu deskriptif untuk melihat/menggambarkan bagaimana kepuasan kerja dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan membandingkan keadaan yang sebenarnya terjadi.

- 2) Metode Kuantitatif

Yaitu dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus:

- a. Analisa Regresi Sederhana  
Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear Sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 18.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :
- $$Y = a + b x$$

Dimana :

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Bilangan Konstanta

$b$  = Koefisien regresi *Motivasi Kerja*

$X$  = Motivasi Kerja

- b. Analisa Korelasi  
Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Nilai koefisien korelasi diperoleh melalui pengolahan data hasil kuisioner dengan menggunakan program SPSS 18.0.
- c. Uji T –test  
Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable

penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

$n$  = jumlah data

$r$  = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis yaitu :

$H_0$  :  $t_s < 0$  : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1$  :  $t_s > 0$  : menunjukan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- 1) Jika  $t$  hitung  $> t$  table, dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t$  hitung  $< t$  table, dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 3) Taraf signifikan = 5 %
- 4) Derajat kebebasan (df) =  $n - 3$

- d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai  $R^2$  initerletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini

menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 1 (satu) variabel bebas (*independent Variable*) yaitu motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

#### a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r$  tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$  hitung)  $>$   $r$  tabel/ $r$  kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo: 2004). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Validitas Item

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Ket.
1	Motivasi Kerja (X)	13	12	No 2 tidak valid
2	Kinerja Karyawan (Y)	4	4	-

Sumber: Data Primer Diolah.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran  $>$  0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran  $>$  0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 18.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r$  Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X)	12	0,906	Sangat baik
2.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,767	Baik

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk kepuasan kerja adalah 0.806, motivasi kerja 0.906, dan kinerja karyawan 0.767 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2001).

### Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden karyawan yang memiliki kinerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar dalam cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi karyawan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang paling banyak adalah yang memiliki gaji sebesar Rp 1 juta-Rp 5 juta sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase sebesar 84%, dengan masa kerja yang paling banyak 1-10 tahun sebanyak 37 orang dengan Tingkat persentase 74%, memiliki pendidikan SMA-D3 sebanyak 26 orang dengan Tingkat persentase 52% diikuti pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 48%, usia berada pada range 26-35 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 56% yang berjumlah 28 orang.

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

Variabel Motivasi Kerja (X) diukur dengan menggunakan 13 item pertanyaan, dan 1 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 2, dan untuk itu item tersebut dihapus/ dikeluarkan. Penyeoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel Motivasi Kerja (X) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 9 dengan rata-rata tertinggi sebesar 4.72 tentang sarana pendukung dan peralatan pekerjaan yang sangat memadai dalam menangani masalah yang dihadapi oleh karyawannya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang menentukan kinerja karyawan paling sedikit pada motivasi kerja terdapat pada pertanyaan nomor 7 tentang atasan selalu memberi pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan dengan rata-rata terendah sebesar 3.84.

#### a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan menggunakan 4 buah pertanyaan, penyeoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert

dengan interval skor 1 sampai dengan 5. Pada variabel kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan 3 dengan rata-rata tertinggi masing-masing sebesar 4.60 tentang selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai targetnya dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja lebih banyak dibandingkan dengan pertanyaan lainnya dan yang dipengaruhi paling sedikit oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pada pertanyaan no 4 tentang hasil pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor, oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya dengan rata-rata terendah sebesar 4.42 dimana ini menjelaskan pekerjaan sangat menentukan kelangsungan hidup kantor oleh sebab itu selalu memperhatikan kualitasnya bukanlah hal yang utama mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

### **Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Motivasi Kerja (X)	0.116	8.161

Sumber : Data Primer yang Diolah.

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagaiberikut:

$$Y = a + bx = 8.161 + 0.116x$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Konstanta sebesar 8.161 menyatakan bahwa jika ada Motivasi kerja (x) maka kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sebesar 8.161.
- Koefisien regresi motivasi kerja (x) sebesar 0.116 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sebesar 0.116 dengan anggapan variabel lain tetap.

### Pengujian Hipotesis

- Uji Parsial Dengan T- Test

Tabel. 5. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin - Watson
						F Change	df 1	df2	Sig. F Change	
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.506	.66587	.526	26.118	2	47	.000	2.306

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

b. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : data primer yang diolah

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Tabel 3. Hasil Pegujian Hipotesis dengan T- Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Proba bilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	5.632	0.000	Signifikan
T table = 2.052			

Sumber : Data Primer yang Diolah.

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 5.632 sedangkan t tabel adalah sebesar 2.052 dengan demikian T hitung = 5.632 > T tabel = 2.052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho

(2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupaun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keamatan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear sederhana sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1- 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%. Nilai R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

### Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang

telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
2. Variabel motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.
3. Korelasi/hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,726$ ) dan Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,526.

Adjusted R square adalah sebesar 0.506 hal ini berarti 50.6% dari variasi variable dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar yang dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 0,494 atau 49.4% (1 - 0,506 atau 100% - 50.6%) dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 49.4%.

### DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gark.2009. *Manajemen Personalia* (Terjemahan Moh. Masud). Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbin, Stephen. P. Judge, and Thimoty A.2004. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Fred R. David. 2005. *Manajemen Strategi*. Edisi 10. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Hany, T. Handoko.2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE, Yogyakarta.
- Fillipo, Edwin B.2007. *Manajemen Personalia*. Edisi ke IV. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Manulang. 2005. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFF, Yogyakarta.
- Donely, Ivan Cevhic, and Gibson. 2009. *Organisasi Prilaku (Struktur dan Proses)*. Jilid 2. PT. Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Alex Nitisoemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Perbit Ghalia, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. 2008. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel. 2003. *Human Resource management: an experiential approachs*. MC. Graw Hill International, Singapore.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.