

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo

Endah Marendah Ratnaningtyas^{1*}, Siska Wulandari¹, Putri Ana Nurani²,
Diva Rifdah Rizkia Puspitaningnala³

¹ Universitas Mahakarya Asia Yogyakarta,

² Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

³ Sekolah Tinggi Multi Media "MMTC"

Corresponding Author: Ratnanigtyasendah9@gmail.com*

Article History

Received : 11-01-2024

Revised : 23-01-2024

Accepted : 25-01-2024

Kata Kunci: Karyawan; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja

Keywords: Employee; Performance; Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, dimana jumlah responden adalah sebesar 100 responden. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji parsial dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 25.00. Hasil pengujian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah dengan persentase pengaruh yang didapat dari uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 31,3% sedangkan sisanya 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

This research was conducted at PT BKK Purworejo (Perseroda) People's Credit Bank (BPR) Purworejo Regency, Central Java Province. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Purworejo Regency, Central Java Province. This study uses quantitative data and the methods used in data collection are observation, interviews, documentation, and questionnaires, where the number of respondents is 100 respondents. Tests were carried out using simple linear regression analysis tests, instrument tests (validity and reliability), partial tests and the coefficient of determination with the help of the SPSS 25.00 program. The results of the tests conducted show that work motivation has a

positive and significant effect on employee performance at PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Purworejo Regency, Central Java Province with the percentage of influence obtained from the coefficient of determination test (R²) of 31.3 % while the remaining 68.7% is influenced by other variables outside of this study.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian global terutama dunia perbankan di Indonesia telah menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga keuangan yang memiliki peranan sangat penting. Begitupula di era globalisasi sekarang ini mengharuskan suatu perusahaan tetap menjaga kelangsungan hidupnya. Semakin berkembangnya bank di Indonesia maka perlu diimbangi dengan kinerja yang baik. Dengan adanya upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, maka setiap perusahaan diharuskan untuk menjaga dan memperhatikan keberadaan karyawannya. Di samping agar terbentuk kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan juga harus menggerakkan sumber daya manusianya secara maksimal. Dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih maksimal erat kaitannya dengan cara bagaimana suatu perusahaan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawannya.

Motivasi merupakan faktor yang penting dalam mendukung perilaku manusia mencapai pekerjaan yang optimal. Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Menurut Steers & Porter (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. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dalam psikologi, motivasi kerja biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Tingkat motivasi seorang individu atau tim dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus mengetahui secara lebih mendalam tentang hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterapkan pada perusahaan. Dan di dalam organisasi juga berpengaruh. Nilai-nilai perusahaan dan organisasi tersebut merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zunaidah dan Budiman, 2014:46). Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam mencapai prestasi dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus memotivasi karyawan agar bisa menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo adalah salah satu bank perkreditan rakyat yang bergerak di sektor jasa, menghimpun dana, dan menyalurkan dana PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo memberikan kredit untuk kegiatan produktif di bidang perdagangan, kerajinan rakyat, pertanian maupun jasa serta usaha-usaha lain yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Hal ini dapat mengembangkan

perekonomian dan kesempatan usaha bagi masyarakat. Keberhasilan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo sangat bergantung pada kepiawaian kinerja para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.

METODE PENELITIAN

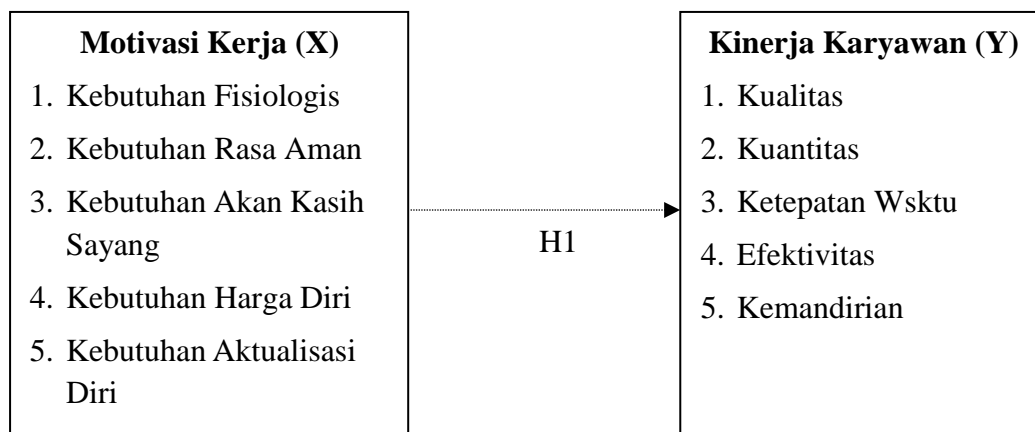


Diagram di atas menjelaskan kerangka berfikir bahwa penelitian ini variabel independennya adalah Motivasi Kerja (X), dan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 100 kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Teknik yang digunakan untuk pengujian instrumen pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kevalidan dan keandalan (reliabel) dari setiap pernyataan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisa data secara kuantitatif dengan menganalisis angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur dan diproses melalui komputer program SPSS versi 25. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.721	7.251		1.754	.082
	Motivasi_Kerja	.585	.179	.313	3.264	.002

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 25.00

Pada tabel di atas, nilai *constant* (a) adalah 12.721 sedangkan nilai Motivasi Kerja (X) adalah 0,585. Maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX \text{ atau } (Y = 12.721 + 0.585X)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan a = Bilangan Konstan b = Koefisien Regresi X = Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel di atas dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ responden, dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t tabel sebesar 1,985. Maka hasil dari variabel bebas yaitu koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,585 dan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,005$. Hasil perhitungan tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.313 ^a	.510	.539	6.65661

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber: Output SPSS, 25.00

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa $R^2 = 0,313 = 31,3\%$, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 31,3% oleh variabel motivasi kerja koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,510. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51%, dan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseroda) Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik t untuk variabel motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,02. Koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,585 dan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$. Hasil perhitungan tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa indikator variabel motivasi kerja yang paling tinggi adalah indikator kebutuhan fisiologis dengan rata-rata penilaian 412,5 dan nilai persentase sebesar 82,5% menunjukkan kriteria interpretasi skor “Sangat Setuju”, sedangkan untuk indikator variabel kinerja karyawan yang paling tinggi adalah indikator ketepatan waktu dengan rata-rata penilaian 385,5 dan nilai persentase sebesar 77,1% menunjukkan kriteria interpretasi skor “Setuju”. Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran sebagai berikut; 1) Bagi Perusahaan, dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada indikator variabel motivasi kerja yang rendah yaitu indikator kebutuhan penghargaan, sehingga di dalam penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan pemberian tunjangan insentif atau bonus kepada karyawan yang mencapai target perusahaan dan meningkatkan pemberian promosi jabatan atau kenaikan jenjang karir kepada karyawan yang berprestasi. Kemudian pada indikator kinerja karyawan yang paling rendah adalah indikator kualitas, sehingga diharapkan dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kualitas pekerjaan secara maksimal, 2) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji lebih tentang variabel

baru yang lebih bervariasi dan menemukan indikator variabel dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. BKKPurworejo.com. (2018, Maret). Profil Perusahaan BKK Purworejo. Diakses pada 20 November 2022, dari <https://bkkpurworejo.com>.
- Chusnah C., & Purwanti, H (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SGI*. *Kinerja*. 2(01)., 122-132.
- Djafar, Syamsuddin, EK. 2002. *Statistik I & II*. Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indoensia. Evawati Khumaedi. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II*. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis*, 2(1), 66-77.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, M.A.N., Maje, G.I.L., Alimah, V. & Priyadi, S.A.D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Syariah)*, 3(2), 58- 69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.
- Herzberg, Frederick. 1964. *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower*. *Personnel Administrator* (27), 3-7.
- Kinman, Gail & Kinman, Russell. 2001. *The Role Motivation to Learn in Management Education, Journal of Workplace Learning, Vol. 3, No.4*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja
- Rosdakarya. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama. Cetakan Ke-12, Hal. 67.
- Miftahun, N & Sugiyanto, (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi, Vol. 37, No. 1, 94 – 109*.
- Moleong. Lexy J. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya. Moleong. Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(6), 202.
- Riadi, Muchlisin. 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*.

- Sainul. 2002. *Komitmen dan Pengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari*. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.
- Robbins, Stephen P & A. Judge Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fiveteenth Edition. Pearson Education. New Jersey 07458.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Hal. 115-116.