



## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG BULUKUMBA

Tenriana<sup>1</sup>, Muh. Ilham Wardhana Haeruddin<sup>2</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>3</sup>,  
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipootmodjo<sup>4</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-mail: <sup>1</sup>[tenriana2@gmail.com](mailto:tenriana2@gmail.com) <sup>2</sup>[ilham.wardhana@unm.ac.id](mailto:ilham.wardhana@unm.ac.id) <sup>3</sup>[agungwk@unm.ac.id](mailto:agungwk@unm.ac.id),  
<sup>4</sup>[tenri.sayu@unm.ac.id](mailto:tenri.sayu@unm.ac.id), <sup>5</sup>[rezky.amalia.hamka@unm.ac.id](mailto:rezky.amalia.hamka@unm.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bulukumba. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bulukumba sebanyak 44 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana yang mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba.*

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, BNI

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kontributor utama dalam pengelolaan dan operasional kegiatan suatu perusahaan. Faktor lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk memaksimalkan kinerja suatu perusahaan, maka sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut harus memiliki kinerja yang baik (Jakckson, 2016).

Mengingat betapa pentingnya faktor sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau organisasi maka karyawan harus diperhatikan mengenai potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan sebaik mungkin agar dapat berdaya guna. Karyawan yang terampil serta handal dibutuhkan dalam mengaplikasikan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud apabila karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik dan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan pada akhirnya akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala karna adanya suatu tujuan. Menurut davis dalam

Mangkunegara (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana mereka dan karyawannya dapat termotivasi dalam bekerja agar tetap memperhatikan tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi adalah inti dari apa yang dilakukan setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

**METODE**

Jenis Penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian dengan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kuisioner dengan menggunakan metode kuantitatif ,sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu peristiwa yang terjadi .dengan pendekatan penelitian tersebut juga dapat diharapkan upaya pemahaman tentang motivasi kinerja karyawan pada Kantor Cabang Bank Negara Indonesia di Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear sederhana, uji hipotesis ( uji t ) dan uji koefisien determinasi (R2).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Peertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
Motivasi (X)	X1	0,655	0,297	Valid
	X2	0,602	0,297	Valid
	X1	0,655	0,297	Valid
	X3	0,467	0,297	Valid
	X4	0,732	0,297	Valid
	X5	0,428	0,297	Valid
	X6	0,613	0,297	Valid
	X7	0,713	0,297	Valid
	X8	0,704	0,297	Valid
	X9	0,818	0,297	Valid
X10	0,779	0,297	Valid	
Kinerja (Y)	Y1	0,656	0,297	Valid
	Y2	0,329	0,297	Valid
	Y3	0,737	0,297	Valid
	Y4	0,877	0,297	Valid
	Y5	0,859	0,297	Valid
	Y6	0,871	0,297	Valid
	Y7	0,712	0,297	Valid
	Y8	0,340	0,297	Valid
	Y9	0,611	0,297	Valid
	Y10	0,395	0,297	Valid
	Y11	0,679	0,297	Valid
	Y12	0,621	0,297	Valid

(Sumber:Data Kuesioner diolah SPSS,2023)

Berdasarkan table 1 diatas, hasil uji validitas variabel X dan Y dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan pada nilai r- hitung > r-tabel (0,297) dan nilai sig. < 0,05 sehingga butir dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2 Hasi Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1.	Motivasi	0,843	Reliabel
2.	Kinerja	0,881	Reliabel



(Sumber:Olah data kuesioner,SPSS Versi 23,2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas variabel X dan Y dapat dikatakan reliabel dan bisa digunakan sebagai alat ukur dikarenakan seluruh variabel > 0,6.

**Tabel 4 Uji Homoskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,856	2,572		,722	,475
Motivasi	-,002	,082	-,004	-,028	,978

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber:Olah data,SPSS Versi 23,2023)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi hasil kerolasi 0,978 > dari 0,5 .maka dapat simpulkan bahwa terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,027	3,845		,267	,791
Motivasi	1,053	,122	,800	8,634	,000

(Sumber: Olah data,SPSS Versi 23,2023)

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 1.027 + 1.053 X$$

### Uji Hipotesis

**Tabel 6 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,027	3,845		,267	,791
Motivasi	1,053	,122	,800	8,634	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber:Olah data,SPSS Versi 23,2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya motivasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) di BNI Kantor Cabang Bulukumba.

Tabel 7 Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,640	,631	2,45918

(Sumber: Olah data, SPSS Versi 23, 2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,640 atau 64,0 % , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64,0% sedangkan sisanya 36,0 % dipengaruhi oleh beberapa variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya motivasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,640 atau 64,0% , maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64,0% sedangkan sisanya 36,0 % dipengaruhi oleh beberapa variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba. Semakin bagus motivasi yang diterapkan perusahaan atau instansi maka semakin bagus juga tingkat kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bulukumba.

## REFERENSI

- Bangun Cimtara Sabka, B. (2020). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 45, 24– 35.
- Mangkunegara. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan kedua belas. RemajaRosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri*. Jurnal EMBA, 7(4), 5953–5962.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana.