



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MAYBANK CIREBON

Mariana Putri¹, Arin², Andika Saputra³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

Email: marianauthi@gmail.com

Dikirim : 14 November 2022

Diterima : 17 Juni 2022

ABSTRACT

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT Bank Maybank Cirebon merupakan perusahaan perbankan swasta yang menuntut peranan sumber daya manusianya untuk terus berkembang dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga kualitas dan kinerja perusahaan juga dapat meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Maybank Cabang Cirebon. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ditentukan dengan metode *sampling* jenuh dengan jumlah total sebanyak 56 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, uji t, dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan program Minitab versi 17.3.1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Maybank Cirebon dengan persentase korelasi sebesar 19,74%.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, metode *sampling* jenuh, metode penelitian kuantitatif

ABSTRAK

Work motivation has a crucial role in increasing work performance in employees because with motivation, each employee has the will to work hard and fulfill the company's target. PT Bank Maybank Cirebon is a private banking company which demands its human resource to keep improving in order to increase their performance so that the quality and performance of the company can also increase. This research's purpose was to analyze the effect of work motivation toward employee's performance in PT Bank Maybank Cirebon branch. Research method used in this study was a quantitative method with questionnaire data gathering technique. Research samples were determined using saturated sampling method with a total of 56 respondents. Data

analysis methods used in this study include validity test, reliability test, simple regression analysis, t-test, and determination coefficient analysis with the help of Minitab program version 17.3.1. From the research results, it was obtained that work motivation had a positive effect toward employee's work performance in PT Bank Maybank Cirebon with correlation percentage of 19.74%.

Key words: work motivation, employee performance, saturated sampling method, quantitative research method

A. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan bertumbuh dan berkembang kecuali dengan unsur campur tangan manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dan menjadi tulang punggung bagi kelangsungan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dengan cara mengikuti pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan, dan penghargaan. Masalah akan timbul apabila salah satunya tidak terpenuhi dan dampaknya akan timbul pada kesalahan pengelolaan sehingga berakibat pada kerugian perusahaan. Dengan kondisi yang demikian, dibutuhkan tanggung jawab dari manajemen dan sudah seharusnya para karyawan dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan (Saifudin & Kusumawati, 2020). Kinerja karyawan sebagai salah satu pokok utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui peranan, apa yang diharapkan, serta dinilai atas hasil kerjanya berdasarkan perilaku karyawan. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak memihak serta harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020). Dalam dunia perbankan dimana persaingan saat ini berlangsung sangat ketat, kinerja dan kualitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sistem pelayanan perbankan yang dijalankan oleh SDM dan berorientasi kepada nasabah, membuat perusahaan wajib mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan *job description* yang telah diberikan perusahaan dan dihubungkan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan (Fauzi, 2020; Ruri dkk, 2018).

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Motivasi menjadi penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas dalam mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk melakukan tugasnya dengan maksimal, dan karyawan dapat meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan

berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018). Motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dapat timbul dari dalam diri karyawan ataupun dari pimpinan/ manajemen perusahaan, dimana pimpinan/ manajemen perusahaan harus mampu mendorong kemauan bekerja karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dan kinerja dapat meningkat.

PT Bank Maybank Indonesia Tbk adalah salah satu bank swasta terkemuka di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad (Maybank), salah satu grup penyedia layanan keuangan terbesar di ASEAN. Sebagai salah satu *market leader* dalam industri perbankan, dibutuhkan SDM pendukung yang berkualitas dalam menjalankan pelayanan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan Bank Maybank juga didukung oleh kinerja dari tiap kantor cabang yang berada pada berbagai daerah, dimana salah satu kantor cabang Bank Maybank berada di Cirebon. Keberhasilan Bank Maybank Cabang Cirebon tidak terlepas dari keberadaan SDM yang ada di dalamnya sebagai penggerak utama perusahaan. Dalam kondisi persaingan pasar perbankan (konvensional maupun syariah) di Cirebon menuntut peranan SDM yang harus terus berkembang dalam meningkatkan kinerja karyawannya sehingga kualitas dan kinerja perusahaan juga dapat meningkat. Pada saat ini, kondisi Bank Maybank Cabang Cirebon belum menunjukkan kinerja yang maksimal, salah satu faktornya masuknya pandemi Covid-19 ke Indonesia sehingga pencapaian target-target perusahaan masih belum tercapai maksimal. Dalam pencapaian target tiap unit kerja dan karyawan, maka Bank Maybank mengimplementasikan *Branch Key Performance Indicator (BKPI)* sebagai indikator mutu pengelolaan kinerja Bank. Penilaian BKPI dilakukan berdasarkan 2 komponen, yakni komponen finansial dan non finansial.

1. Komponen Finansial

Penilaian dilakukan terhadap kinerja bisnis, produktivitas, dan efisiensi yaitu dengan membandingkan antara realisasi dan anggaran masing-masing kantor yang tercermin dalam laporan *Result Management Report* dan perolehan kartu kredit.

2. Komponen Non Finansial

Penilaian dilakukan terhadap *operational quality*. Perhitungan untuk penilaian *operational quality* berdasarkan laporan yang dibuat *Branch Quality Assurance*.

Berikut adalah BKPI Desember 2021 dan *Year-to-Date* (YTD) periode Januari – April 2022 dari cabang Bank Maybank Cirebon:

Tabel 1. BKPI Desember 2021 Cabang Cirebon

Kode Cabang	Nama Cabang	Nilai Performa	Kategori Performa
045	KCI Cirebon	109,20%	OT
724	KCS Cirebon	104,72%	OT
231	KCP Winaon, Cirebon	97,34%	NI
437	KCP Plumbon	96,26%	NI

Tabel 2 BKPI YTD (Januari – April 2022) Cabang Cirebon

Kode Cabang	Nama Cabang	Nilai Performa	Kategori Performa
045	KCI Cirebon	107,20%	OT
724	KCS Cirebon	101,92%	OT
231	KCP Winaon, Cirebon	99,44%	NI
437	KCP Plumbon	87,17%	NI

Keterangan: OT = *On Target* (nilai performa >100%); NI = *Need Improvement* (nilai performa >70%)

Sumber: Data primer PT Bank Maybank Indonesia

Dari data primer untuk BKPI Desember 2021 dan YTD (Januari – April 2022) di atas, terlihat bahwa cabang KCP Winaon dan KCP Plumbon masuk ke dalam kategori performa *Need Improvement*. Sedangkan, KCI Cirebon dan KCS Cirebon masuk ke dalam kategori performa *On Target*. Dari BKPI di atas, untuk keempat cabang Bank Maybank Cirebon, terlihat bahwa kinerja seluruh cabang belum menunjukkan hasil yang maksimal dan bahkan membutuhkan perbaikan (khususnya untuk KCP Winaon dan KCP Plumbon).

B. KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Vithessonthi & Schwaninger (dalam Busro, 2018), motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi dukungan karyawan untuk perubahan perusahaan. Menurut Busro (2018), didefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting, yaitu: usaha, tujuan, dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu (Busro, 2018).

Motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai di mana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Azis, 2017; Maulana, 2015):

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar individu.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian motivasi kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri dan dari luar individu yang digunakan sebagai penggerak untuk mencapai tujuan/target tertentu.

1.1. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), terdapat beberapa indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan faktor utama yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi

Dalam peningkatan produktivitas karyawan, dibutuhkan supervisi yang jelas dari *supervisor*. Kemudian *supervisor* juga bertugas untuk memberikan petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang *supervisor* adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c. Hubungan kerja

Suasana dan hubungan kerja yang baik dan harmonis dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan

dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

d. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/ tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Pusparani, 2021), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dimana seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang belum cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu apabila tidak memiliki pemahaman terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Kertiriasih dkk, 2018), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut, antara lain:

1. Mutu/ kualitas, mutu kinerja dari karyawan dapat diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu, indikator kualitas juga sangat penting karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu adalah hal juga penting dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target pekerjaan.

4. Efektivitas penggunaan sumber daya, apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku, maka hasil kerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Mandiri, sikap mandiri juga merupakan salah satu indikator kemampuan karyawan yang penting dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.
5. Komitmen, komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hipotesis

Menurut Arikunto (dalam Hardani dkk, 2020, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dianggap penting sebagai arah dan pedoman kerja dalam penelitian. Penggunaan hipotesis dalam suatu penelitian didasarkan pada masalah atau tujuan penelitian. Proses pembentukan hipotesis merupakan sebuah proses penalaran yang melalui tahap-tahap tertentu.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis 1 (H_0): diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Cirebon.
- b. Hipotesis 2 (H_1): diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Cirebon.

c. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Hardani dkk, 2020, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara berbagai macam variabel. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Bank Maybank Cirebon (Kantor Cabang Induk, Kantor Cabang Pembantu Plumbon, Kantor Cabang Pembantu Winaon, dan Kantor Cabang Pembantu Syariah) dengan jumlah 56 orang. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono (dalam Hardani dkk, 2020)). Dari uraian di atas yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan berdasarkan sumbernya, yakni: data primer dan data sekunder.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Jafar, 2018). Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y yang berbentuk data interval seperti skor angket skala *Likert*, *semantic differential*, *Thurstone*, skor tes *essay* maupun data dikotomi seperti skala *Guttman* dan tes *multiple choice* (Riadi (dalam Pratiwi dkk, 2019)).

Uji ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
- ΣX = Jumlah dari X
- ΣY = Jumlah dari Y
- ΣXY = Jumlah perkalian X dan Y
- ΣX^2 = Jumlah kuadrat dari X
- ΣY^2 = Jumlah kuadrat dari Y
- N = Jumlah responden

Dalam uji validitas, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $r = r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05, maka pernyataan tersebut valid.
- b. $r = r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05, maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut Ghazali (dalam Pratiwi dkk, 2019), suatu kuesioner dikatakan reliabel/ handal jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60, maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel/ handal. Rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen untuk mengetahui apakah berpengaruh positif atau negatif (Sugiyono (dalam Pratiwi dkk, 2019)). Analisis regresi linier dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Jafar, 2018). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Parameter konstanta

X = Motivasi kerja

b = Koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

t-test

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno (dalam Pratiwi dkk, 2019)). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Rumus Perhitungan *t-test* yang digunakan adalah:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

t = Nilai t hitung

\bar{x} = Nilai rata-rata sampel

μ = Nilai rata-rata yang diasumsikan

- S = Standar deviasi
n = Jumlah sampel

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya (Jafar, 2018). Menurut Ferdinand (dalam Nanincova, 2019), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu, artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel independen (X) yang besar terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin kecil atau mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel independen (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan pada tahap awal sebelum analisis data penelitian lebih lanjut untuk memastikan validitas kuesioner (instrumen) yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Instrumen yang memiliki validitas yang tinggi, tidak memberikan penafsiran lain kecuali jawaban atau informasi lain kecuali yang ingin dihimpun (Hardani dkk, 2020).

Pengukuran validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* dengan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- $r = r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05, maka pernyataan tersebut valid.
- $r = r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikan 0,05, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Pada Lampiran 4, nilai r_{tabel} untuk perhitungan *Pearson Product Moment* dengan nilai $\alpha = 5\%$ (dua arah/ *two-tail*) dan jumlah $n = 50$ adalah 0,2787. Berikut adalah tabel hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y):

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Variabel X)

Item	Nilai r_{hitung} / p-value	Nilai r_{tabel}	Keterangan Validitas
X1	0,228 / 0,091	0,2787	Tidak valid
X2	0,720 / 0,000	0,2787	Valid
X3	0,325 / 0,014	0,2787	Valid

Item	Nilai r_{hitung} / p -value	Nilai r_{tabel}	Keterangan Validitas
X4	0,795 / 0,000	0,2787	Valid
X5	0,861 / 0,000	0,2787	Valid
X6	0,835 / 0,000	0,2787	Valid
X7	0,657 / 0,000	0,2787	Valid
X8	0,845 / 0,000	0,2787	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Item	Nilai r_{hitung} / p -value	Nilai r_{tabel}	Keterangan Validitas
Y1	0,711 / 0,000	0,2787	Valid
Y2	0,748 / 0,000	0,2787	Valid
Y3	0,781 / 0,000	0,2787	Valid
Y4	0,743 / 0,000	0,2787	Valid
Y5	0,746 / 0,000	0,2787	Valid
Y6	0,760 / 0,000	0,2787	Valid
Y7	0,782 / 0,000	0,2787	Valid
Y8	0,612 / 0,000	0,2787	Valid
Y9	0,728 / 0,000	0,2787	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja pada tabel 4. didapat hasil untuk item X1: indikator prestasi dengan pernyataan “Dalam menjalankan pekerjaan, saya selalu memiliki sasaran kerja dan berani mengambil risiko” tidak valid, sedangkan untuk pernyataan X2 hingga X8 dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai p -value $< 0,05$. Penyebab item tidak valid dapat disebabkan oleh 3 faktor, yakni item pernyataan yang tidak dipahami oleh responden, item pernyataan yang disusun tidak sesuai dengan kondisi objektif, atau jawaban responden yang menjawab serampangan. Secara konseptual, item yang tidak valid dapat tidak diperhitungkan dan tidak digunakan untuk analisis data selanjutnya. Oleh karena itu, analisis data selanjutnya untuk variabel X (motivasi kerja) menggunakan item X2-X8.

Kemudian berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel 5, didapat kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y1-Y9) dinyatakan valid (nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai p -value $< 0,05$).

4.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan dan kestabilan kuesioner dengan maksud agar setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-

benar reliabel untuk digunakan dalam pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan terhadap X2-X8 dari pernyataan variabel X (motivasi kerja) dan Y1-Y9 dari pernyataan variabel Y (kinerja karyawan) dengan menggunakan Metode *Cronbach's Alpha* dengan nilai batas 0,6000. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6000, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6000, maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Pada Lampiran 5 dan Lampiran 6, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) berturut-turut adalah 0,8673 (jumlah item sebesar 7 item) dan 0,8607 (jumlah item sebesar 9 item). Kedua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6000, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan secara linier antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel kinerja karyawan apabila nilai variabel motivasi kerja mengalami kenaikan atau penurunan. Didapat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 24,31 + 0,472 X$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai konstan sebesar 24,31 artinya apabila variabel motivasi kerja bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan memiliki nilai tetap 24,31. Kemudian, dari persamaan regresi linier tersebut juga didapat koefisien regresi linier sebesar (+) 0,472, artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, dimana apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan maka nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,472 satuan.

4.3 Uji Hipotesis (*t*-test)

Uji *t* digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H_0): diduga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Cirebon.
- Hipotesis 2 (H_1): diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Cirebon.

Kemudian kriteria keberterimaan uji *t* adalah sebagai berikut:

1. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai $p < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan nilai $p > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji t dilakukan secara berpasangan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata dari kelompok sampel yang sama memiliki perbedaan yang signifikan atau tidak (Kim, 2015). Berdasarkan Lampiran 8, didapat nilai t (t -value) = 16,97 dengan nilai p (p -value) = 0,000. Menurut tabel t pada Lampiran 9, nilai keberterimaan t untuk derajat kebebasan (*degree of freedom*, DF) = N (jumlah responden) – k (jumlah variabel) = $56 - 2 = 54$, level signifikansi = 5%, *two-tailed*, adalah 2,009 (dipilih nilai t tabel dengan DF = 50).

Dari hasil yang didapat bahwa nilai t_{hitung} (16,97) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,009) dengan nilai $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bank Maybank Cirebon. Dari Lampiran 7, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R -sq) yang didapat adalah 19,74%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 19,74% terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bank Maybank Cirebon. Sedangkan, sebesar 80,26% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, serta hasil penelitian yang didasarkan pada analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Demografi karyawan PT Bank Maybank Cirebon secara keseluruhan didominasi oleh karyawan dengan usia 25-46 tahun dengan status pernikahan belum menikah. Jumlah karyawan laki-laki dengan perempuan hampir sama dengan status pendidikan didominasi oleh karyawan berlulusan sarjana (S1). Kemudian, masa kerja karyawan di PT Bank Maybank Cirebon lebih bervariasi dengan persentase terbanyak memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.
2. Sebagian besar karyawan PT Bank Maybank Cirebon sudah memiliki sasaran kerja dan berani mengambil risiko, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta saling bantu membantu dalam urusan pekerjaan. Kemudian dari hasil tersebut juga perusahaan jelas sudah memberikan pendapatan dan insentif yang sudah sesuai, jenjang karir yang baik,

- pemberian kesejahteraan, keselamatan kerja, dan penghargaan yang baik.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bank Maybank Cirebon walaupun pengaruh hanya sebesar 19,74%.

Saran

Agar senantiasa PT Bank Maybank Cirebon selalu memberikan motivasi kepada karyawannya karena motivasi kerja secara positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Maybank Cirebon. Kinerja karyawan yang meningkat secara langsung akan membuat kinerja perusahaan juga meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel X dengan persentase distribusi frekuensi terbesar ada pada indikator pengakuan dari atasan (sebesar 77,48%) dan gaji/bonus (sebesar 66,96%) dan variabel Y dengan persentase distribusi frekuensi terbesar ada pada indikator kuantitas kerja (sebesar 64,03%). Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya apabila ingin meneliti lebih dalam pengaruh motivasi kerja sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y di PT Bank Maybank Cirebon, maka perlu difokuskan pada indikator pengakuan dari atasan dan gaji/bonus dengan jumlah pernyataan yang lebih banyak. Kemudian, untuk penelitian selanjutnya juga perlu dikembangkan dalam pencarian variabel lainnya dengan indikator-indikator yang lebih banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan sebesar 80,26%.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., dan Nurjaya, N., 2020, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Atqiya, M., N., 2017, *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Azis, A., L., 2017, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X di SMKN 4 Makassar* (Doctoral dissertation, PASCASARJANA).
- Baihaqi, A., 2015, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga, Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 43-64.

- Barkhowa, M., K., Lukiastuti, F., dan Sutanto, H., A., 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Magisma*, 5(1), 24-37.
- Busro, M., 2018, *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fauzi, A., 2020, *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Harahap, I., H., 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan administratif perguruan tinggi (PT) XYZ*, *Jurnal Kenegaraan*, 1(1).
- Harahap, S., F., dan Tirtayasa, S., 2020, *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hardani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., F., Istiqomah, R., R., Fardani, R., A., Sukmana, D., J., dan Auliya, N., H., 2020, *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta.
- Indriati, Y., 2016, *Peran kualitas kehidupan kerja, kesesuaian individu-organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada organisasi NRB)* (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- Jafar, A., K., 2018, *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa bersama Bumi Putra 1912 cabang Gowa*.
- Kertiriasih, N., N., R., Sujana, I., W., dan Suardika, I., N., 2018, *The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)*, *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592-20600.
- Kurniasari, R., 2018, *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Kurniasari, R., dan Maulana, I., 2019, *Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249-254.
- Kim, T. K., 2015, T test as a parametric statistic, *Korean journal of anesthesiology*, 68(6), 540-546.
- Liyas, J., N., 2018, *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru*, *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 169-180.
- Maulana, F., H., 2015, *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nanincova, N., 2019, *Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro*, *Agora*, 7(2).
- Pratama, M., R., B., Al Musadieq, M., dan Nurtjahjono, G., E., 2017, *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

- Pratiwi, V., A., Herawati, E., dan Heryatno, P., 2019, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maybank Indonesia Tbk Cabang Siliwangi Kota Cirebon*, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1).
- Pusparani, M., 2021, *Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia)*, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Ruri, A., dan Setyawan, A., A., 2018, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoris Printingdo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Saifudin, S., dan Kusumawati, D., 2020, *Strategi Pengelolaan SDM Lembaga Bisnis Syariah melalui Kinerja Karyawan*, *Islamic Management and Empowerment Journal*, 2(2), 203-214.
- Sedarmayanti, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, P., 2018, *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi* (Doctoral dissertation, Tesis & Disertasi. Yogyakarta: Andi Publisher).
- Tamarindang, B., Mananeke, L., dan Pandowo, M., 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado*, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Tanujaya, C., 2017, *Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeain*, *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(1), 90-95.
- Waruwu, F., 2017, *Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia)*, *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203-212.
- WINARTI, N., 2016, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. BPR Balongpanggung Sentosa Kecamatan Balongpanggung Kabupaten Gresik)* (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra).