



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Teuku Muhammad Nov Rizal
021117227

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN**

OKTOBER 2022

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA.



Ketua Program Studi Manajemen

Prof.Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA,

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada Hari: Kamis, Tanggal : 30/Januari/2023

Teuku Muhammad Nov Rizal

021117227

Disetujui,

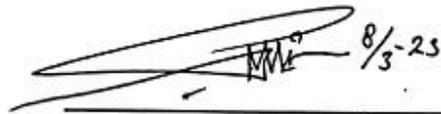
Ketua Penguji Sidang,

Dr. Nancy Yusnita, S.E., MM.



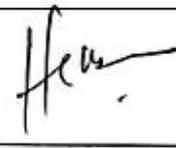
Ketua Komisi Pembimbing,

Angka Priatna, S.E., MM.



Anggota Komisi Pembimbing,

Dr. Herman, S.E., MM.



Pernyataan Pelimpahan Hak Cipta

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Teuku Muhammad Nov Rizal

NPM : 021117227

Judul Skripsi : Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, November 2022



Teuku Muhammad Nov Rizal

021117227

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2022 Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

TEUKU MUHAMMAD NOV RIZAL. 021117227. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara. Dibawah bimbingan ANGKA PRIATNA dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menjelaskan hubungan dengan menginterpretasikan kondisi – kondisi pada periode tertentu yang terjadi pada objek penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan kuisioner dengan skala ordinal. Penentuan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan uji korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara adalah sebesar 0,756 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diterima, atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan seminar Skripsi dengan judul “Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan Seminar Skripsi Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2021. Dalam penulisan Skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Bapak saya Teuku Muhammad Hamzah dan Ibu saya Gita Cahyani yang telah memberikan dukungan, memberikan kasih sayang, semangat, dan selalu mendoakan sehingga peneliti dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
3. Ibu Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Bid. Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia
5. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika Spi., MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Pakuan
7. Bapak Angka Priatna, SE.,MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian.
8. Bapak Dr. Herman, SE.,MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis. Serta seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Kepada Kakak saya Rury Hamitha Ramadhani, Rizky Zaita Putri dan Adik saya Teuku Mahmoud Ahmadinejad, yang senantiasa selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan semangat baik moral maupun materil sehingga saya sebagai penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini

11. Kepada sahabat dan rekan saya Dinda, Habibi, Ananda, Dika, Alfa, Eric, Rigel, Aqsan, Rendy, Pandu, Hanif, Zufar, Singgih, Aries, Vira, Evi yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam skripsi ini.

Harapan peneliti semoga penulisan Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi peneliti khususnya. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan. Akhir kata dengan kerendahan hati kepada Allah SWT dan kepada pembaca, penulis memohon pertolongan dan petunjuk serta berharap semoga penulisan dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 25 Juni 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	ii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.2 Motivasi Kerja	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2 Bentuk – Bentuk Motivasi Kerja	14
2.2.3 Teori – Teori Motivasi	15
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja	17
2.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	18

2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan	19
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.4 Penilaian Kinerja	21
2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	26
2.5 Hipotesis Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.4 Operasionalisasi Variabel	29
3.5 Metode Penarikan Sampel	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.7 Uji Instrumen	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Metode Analisis	34
3.8.1 Analisis Deskriptif	35
3.8.2 Analisa Kuantitatif	35
3.8.2.1 Analisis <i>Rank Spearman</i>	36
3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi	36
3.8.2.3 Uji t	37

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
4.1.1. Sejarah Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara	35
4.1.2 Kegiatan Usaha	35
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	36
4.1.4 Profil Responden	42
4.2 Analisis Data	44
4.2.1 Analisis Deskriptif	44
4.2.2 Analisis Inferensial	63
4.3 Pembahasan	64
4.3.1 Motivasi Kerja Pada Kantor Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara	64
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan	

Sumatera Utara	65
4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

1.1 Kuisisioner Pra Survey Motivasi Kerja Kerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Kota Medan Sumatera Utara	3
1.2 Absensi Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Kota Medan Sumatera Utara	4
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara Tahun 2020 – 2021	5
2.1 Penelitian Sebelumnya	23
3.1 Operasional Variabel	30
3.2 Skala Rating Motivasi Kerja	31
3.3 Skala Rating Kinerja Karyawan	31
3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	32
3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	33
3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas	32
3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	34
3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	34
3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi	36
4.1 Jenis kelamin responden	42
4.2 Usia responden	43
4.3 Lama Bekerja	44
4.4 Pendapat Responden Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	45
4.5 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target	46
4.6 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	46
4.7 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan	47
4.8 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan	48
4.9 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	48
4.10 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja	49
4.11 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala	50
4.12 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan	50
4.13 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk tidak menunda –	

nunda pekerjaan	51
4.14 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja	52
4.15 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Motivasi Kerja	53
4.16 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada	54
4.17 Pendapat Responden Tentang Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti	55
4.18 Pendapat Responden Tentang Mengutamakan mutu dari hasil kerja ...	55
4.19 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu	56
4.20 Pendapat Responden Tentang Bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target	57
4.21 Pendapat Responden Tentang Bersedia menyelesaikan tugas tambahan .	57
4.22 Pendapat Responden Tentang Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	58
4.23 Pendapat Responden Tentang Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	59
4.24 Pendapat Responden Tentang Sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	59
4.25 Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim	60
4.26 Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama – sama	61
4.27 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan	61
4.28 Hasil Uji Korelasi	63
4.29 Hasil Uji Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

1.1 Konstelasi Penelitian	35
4.1 Struktur Organisasi Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara	36
4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden	41
4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi sudah canggih. Semua bidang sudah memakai teknologi untuk menghemat waktu dan meraih kemudahan tentunya. Dalam jasa keuangan sendiri dikenal dengan istilah *fintech* atau *financial technology*. Fintech ini memiliki fungsi untuk memaksimalkan berbagai pelayanan yang disediakan oleh lembaga keuangan. Meskipun banyak sekali lembaga keuangan yang ada, para pengguna tetap harus berhati-hati dan memilih lembaga keuangan yang terpercaya. Di era kehidupan ekonomi modern, lembaga perbankan memiliki peran yang sangat penting. Lembaga perbankan di Indonesia memiliki peran yang krusial dalam sistem keuangan nasional. Karena pentingnya peranan lembaga keuangan, maka lembaga keuangan perlu untuk dipayungi oleh perangkat hukum seperti undang-undang.

Undang-Undang Perbankan yang berlaku adalah UU no. 10 tahun 1998, yang merupakan amandemen dari UU no.7 tahun 1992. Ada beberapa pasal yang diamandemen seperti pasal tentang kewenangan perizinan pembukaan kantor bank. Awalnya kewenangan perizinan itu merupakan kewenangan dari Kementerian Keuangan, namun akhirnya kewenangan itu diserahkan oleh bank sentral, Bank Indonesia. Bank adalah sebuah badan usaha yang berbeda dengan badan usaha atau lembaga lainnya. Bank adalah badan usaha yang berorientasi pada keuntungan. Bank merupakan bagian dari sistem keuangan nasional dan sistem perekonomian nasional. Sebagai suatu lembaga kepercayaan, perbankan adalah sebuah pilar dari industri perbankan. Keberadaan bank saling terkait, jika ada satu bank yang kolaps tentunya akan mempengaruhi bank yang lainnya.

Seiring waktu, perkembangan jumlah bank di Indonesia saat ini cukup bertumbuh pesat, salah satunya yaitu bank BUMD. Atau Badan usaha milik daerah. Pada tahun 2022 terdapat bank BUMD yang meraih Indonesia Best BUMD Awards 2022 karena ikut berperan penting dalam membangkitkan perekonomian daerah meski masih dalam situasi pandemi Covid-19. Penghargaan dari Warta Ekonomi ini diterima oleh *Senior Executive Vice President (SEVP) Bisnis bank bjb Beny Riswandi bank bjb*. bank bjb memiliki infrastruktur yang paling mapan sehingga dapat dimanfaatkan oleh BPD secara bersama-sama. Sebagai contoh, untuk infrastruktur IT, saat ini bank bjb sudah memiliki produk produk digital seperti DIGI dan DigiCash (QRIS) by bank bjb, *Internet Banking Corporate (IBC)*, bjb e-Tax, *Virtual Account*, *Loan Onboarding* (bjb LAKU) untuk pengajuan kredit segmen UMKM melalui aplikasi dan produk digital banking lainnya. Kemudian ada bjb *University* yang merupakan *Corporate University* bank bjb pun dapat dipergunakan untuk pengembangan SDM bersama. BPD yang bersinergi dapat memanfaatkan hal-hal tersebut secara bersama-sama untuk efisiensi.

Meningkatnya jumlah nasabah tentu harus ditunjang dengan kantor cabang maupun kantor cabang pembantu dalam daerah tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan dan membantu nasabah. Kantor cabang Bank bjb telah tersebar di berbagai daerah, salah

satunya yaitu Kota Medan. Medan merupakan wilayah yang memiliki luas 26.510 hektar (265,10 km²) atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatera Utara. Dengan demikian, dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya, Medan memiliki luas wilayah yang relatif kecil dengan jumlah penduduk yang relatif besar. Bank BJB pun, untuk saat ini sudah memiliki kantor cabang di kota Medan.

Kantor cabang Bank BJB kota Medan merupakan salah satu kantor cabang bank BJB di provinsi Sumatera Utara yang ada di kota Medan. Kantor bank BJB cabang kota Medan terletak di l. Iskandar Muda No. 23 D, E, F Medan, Jl. Lingkungan I, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154, Indonesia. Kantor bank BJB cabang kota Medan didirikan dengan tujuan diharapkan dapat menunjang seluruh kebutuhan maupun kendala nasabah dimulai dari tabungan, giro, pinjaman atau keperluan administrasi lainnya. Melalui tugas dan fungsinya tersebut diharapkan kualitas pelayanan dan kualitas laporan kinerja karyawannya dapat ditingkatkan yang pada akhirnya laporan kualitas pelayanan dan kinerjanya menjadi kepuasan bagi nasabah. Sebagai suatu kantor cabang dari perusahaan jasa, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja dan tingkat motivasi karyawan kerja juga terjadi pada Kantor bank BJB cabang kota Medan yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Sistem manajemen sebuah perusahaan mempunyai andil besar dalam mencapai cita – cita dan tujuan kepuasan bagi nasabah. Dalam meningkatkan nilai tersebut maka di perlukannya peningkatan kinerja karyawan, salah satunya yaitu terkait dengan motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Bangun (2016) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Untuk mengukur bagaimana Motivasi kerja pada suatu instansi maupun perusahaan, bisa dilihat melalui indikator dari variabel yang diteliti. Indikator dari motivasi kerja menurut Syahyuti (2017) terdiri dari dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan yaitu indikator keseluruhan dari indikator motivasi kerja dengan melakukan penyebaran kuisioner pra-survey kepada 30 responden. Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang ada pada motivasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Medan, maka peneliti melakukan penyebaran kuisioner pra survey kepada karyawan terkait dengan pengukuran motivasi yang ada dalam karyawan tersebut. Berikut hasil tanggapan responden mengenai pra survey motivasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Medan Tahun 2021:

Tabel 1.1 Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Kota Medan Sumatera Utara

No	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Mean
1	Dorongan mencapai tujuan	13	10	7	-	-	10
2	Semangat kerja	10	5	6	4	5	6
3	Inisiatif dan kreatifitas	15	10	5	-	-	10
4	Rasa tanggung jawab	18	12	-	-	-	15
Hasil Rata-Rata							10,3

Sumber data primer: Data diolah,2022

Tabel 1.1 menunjukkan kondisi Motivasi kerja karyawan saat ini yang berasal dari kuisiner pra survey yang dilakukan kepada 30 responden. Berdasarkan hasil pengecekan, diketahui jika pada indikator “Dorongan mencapai tujuan” yang menjawab sangat setuju 13 responden, yang menjawab setuju 10 responden dan yang menjawab kurang setuju 7 responden dan memiliki rata-rata 10. Indikator “Semangat kerja” yang menjawab sangat setuju 10 responden, yang menjawab setuju 5 responden, yang menjawab kurang setuju 6 responden, yang menjawab tidak setuju 4 responden, dan yang menjawab sangat tidak setuju 5 responden dengan rata-rata sebesar 6. Indikator “Inisiatif dan kreatifitas” yang menjawab sangat setuju 15 responden, yang menjawab setuju 10 responden dan yang menjawab kurang setuju 5 responden dan memiliki rata-rata 10. Dan pada indikator “Rasa tanggung jawab” yang menjawab sangat setuju 18 responden, dan yang menjawab setuju 12 responden dengan rata-rata 15.

Tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini masih belum mencapai standar yang di harapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 10,3 yang terjadi pada Semangat kerja. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan Kantor Cabang Bank BJB Kota Medan Sumatera Utara Tahun 2022 menuturkan jika tingginya tekanan yang diberikan namun kurangnya apresiasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat memicu naik turunnya semangat kerja pada karyawan.sehingga terkadang karyawan selalu menunda – nunda tugas yang ada atau menjadi minimnya rasa tanggung jawab karyawan atas pengerjaan tugas-tugasnya karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Untuk melihat kesuaian hasil wawancara dengan kondisi sebenarnya bisa dilihat melalui absensi karyawan berikut dengan ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja pada Kantor cabang bank BJB Kota Medan tahun 2022:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Kantor Cabang Bank BJB Kota Medan Sumatera Utara Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alpha	Terlambat
Januari	36	-	10	56
Februari	36	-	4	31
Maret	36	4	-	16
April	36	4	-	32
Mei	36	-	-	8
Juni	36	-	-	31
Juli	36	-	-	12
Agustus	36	4	-	12
September	36	-	-	7
Oktober	36	-	-	20
Nopember	36	6	2	36
Desember	36	2	-	38
Total		20	16	465

Sumber data sekunder: Data di olah,2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang terlambat untuk datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB. Diketahui jika, jumlah keterlambatan tertinggi yaitu pada bulan Januari dengan total 56 karyawan dan tingkat keterlambatan terendah yaitu pada bulan September sebanyak 7 karyawan. Perkembangan dari Januari hingga Desember terbilang fluktuatif, dan dapat menekan tingkat keterlambatan di bulan September tetapi kembali naik hingga bulan Desember. Hal ini, tentu tidak sesuai dengan harapan dan target dari instansi yang mengharapkan untuk tidak adanya karyawan yang terlambat dengan standarisasi tingkat keterlambatan sebesar 0. Motivasi kerja yang mereka rasakan dapat menjadi landasan karyawan dalam bekerja yang belum maksimal karena kurang dan bahkan tidak termotivasi ataupun terganggu dalam beberapa hal, hal tersebut ditandai dengan minimnya tanggung jawab dan semangat kerja pada karyawan, seperti karyawan yang datang terlambat. Karena, setiap karyawan terlambat tentu akan berpengaruh terhadap penilaian kerja karyawan tersebut dan tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang ada. Hal ini, dapat diidentifikasi jika semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja yang dapat dipengaruhi oleh karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor internal atau faktor individu.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Untuk mengukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan bisa dengan menggunakan indikator dari variabel tersebut. Menurut Mangkunegara (2016) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, inisiatif dan kerja sama. Dalam penelitian ini salah satu indikator yang digunakan yaitu indikator kualitas hasil pekerjaan Untuk melihat tingkat kualitas kerja karyawan berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara yang dilakukan oleh atasan mereka:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara Tahun 2020 - 2021

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Target Nilai Kinerja	Nilai Kinerja
Rata-rata Penilaian Tahun 2020	Kualitas kerja	90	90
	Inisiatif	90	87
	Kuantitas kerja	95	95
	Kerjasama	90	85
	Rata-Rata		89,25
Rata-rata Penilaian Tahun 2021	Kualitas kerja	90	87
	Inisiatif	90	85
	Kuantitas kerja	95	80
	Kerjasama	90	70
	Rata-Rata		80,5

Sumber data sekunder: Data dilah,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan penilaian hasil kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diketahui jika nilai rata-rata penilaian kinerja tahun 2021 lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata penilaian kinerja tahun 2020. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tersebut, tahun 2021 hampir selalu dibawah bobot target yang telah ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan tahun 2020. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Dengan rendahnya penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara perlu untuk diperhatikan. Rendahnya penilaian kinerja tersebut dapat dengan jelas dilihat melalui tingkat penjualan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kuisisioner pra survey pada motivasi menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini masih belum mencapai standar yang di harapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 10,3
2. Tingginya tekanan yang diberikan namun apresiasi yang diberikan kepada karyawan terbilang kurang
3. Absensi karyawan Bank BJB kantor cabang kota Medan tidak mencapai target yang telah ditentukan
4. Penilaian kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang kota Medan tidak mencapai bobot target

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara?
2. Bagaimana kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara?
3. Bagaimana Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara
3. Untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dalam pengaplikasian teori yang telah diperoleh dalam dunia nyata mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara.

2. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan referensi sebagai bahan kajian melakukan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia atau Human Resources merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Portolese (2017), *“Human resource management is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them.”* Yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberi kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka.”

Menurut Dessler (2017) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concern.”* Yang artinya “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan”

Menurut Wirawan (2017) “Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Menurut . Flippo (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”

Menurut Soekidjo (2018) “Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, sehingga dapat didefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Dari definisi-definisi diatas maka Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni memadukan berbagai kegiatan-kegiatan manajemen dalam mempengaruhi sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasinya secara terencana, terarah, dan terkendali agar terwujudnya suatu tujuan bersama.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Sadili (2017), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Ada 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Sebagai impiasinya, beberapa organisasi atau perusahaan, khususnya perusahaan-perusahaan besar menambahkan tanggung jawab sosial kedalam tujuan perusahaan mereka dan menghubungkan sumber daya manusia pada hal-hal seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan, dan pengembangan, serta menyelenggarakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen

dan pelatihan ketenagakerjaan. Departemen sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer ini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis, karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Kalangan karyawan biasanya mengharapkan organisasi atau perusahaan memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan. Para karyawan akan bekerja efektif seandainya mereka mencapai tujuan pribadinya dalam pekerjaan. Dengan demikian, aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Cushway (2018), menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sunarto (2018), Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan bersama meliputi tujuan sosial, organisasional, fungsional, dan tujuan individual. Mempertimbangkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, membantu dalam pengembangan, memberi dukungan, menangani berbagai krisis dan situasi sulit, menyediakan media komunikasi dan mempunyai standar dalam organisasi serta mengoptimalkan kegunaan produktivitas dalam suatu organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto (2017) :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
 - b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalian, dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
 - d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan, berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
 - b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
 - c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian

kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi mengintegrasikan karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenausaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Yani (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/ perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*)

3. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang

4. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

5. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan

6. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

Menurut Fajar dan Heru (2017), Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengoordinasian sumber daya manusianya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi oprasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Dari setiap fungsi yang ada fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas atau kewajiban organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya yang minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi produktivitas kerja individual. Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dapat kita lihat dari pendapat beberapa ahli yaitu:

Menurut Santoso dalam (2018) “Motivasi Kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”

Menurut Chung dan Meggison (2018) “*Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it's closely performance*”. Yang artinya “Motivasi didefinisikan sebagai/perilaku yang diarahkan pada tujuan. Ini menyangkut tingkat upaya yang dilakukan seseorang dalam mengejar tujuan ... itu sangat dekat dengan kinerja”

Menurut Lawer (2017). “*Motivation is granting the driving force that creates work excitement on an individual, so that he is willing to work together effectivly and integrated with all is resource to achive satisfaction. With the motivation, each individual of employess is expected to work hard and enthusiasistically to achieve hight productivity* “ yang artinya “Motivasi adalah pemberian daya dorong yang menimbulkan kegairahan kerja pada diri individu, sehingga ia mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala sumber daya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi, setiap individu karyawan diharapkan bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi”.

Menurut (Randhawa, 2107) *“Motivation can defined as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need”* yang artinya “Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.”

Menurut Bangun (2016) “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Menurut Sutrisno (2019) “Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang tenaga kerja atau karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.2.2 Bentuk – Bentuk Motivasi Kerja

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam mamacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika kedua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong seseorang. Menurut Fahmi (2018) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2017) bentuk – bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan.

Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal – hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk – bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor – faktor yang memuaskan dan timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor – faktornya bersumber pada luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerjanya dan lain-lain.

2.2.3 Teori – Teori Motivasi

Teori – teori motivasi mengenai motivasi sangat banyak tersebar dalam berbagai bidang ilmu studi. Berikut beberapa teori – teori pendekatan tentang motivasi menurut para ahli:

1. Teori/Hierarki Kebutuhan manusia

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

- a. *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.

- b. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Fahmi (2018) teori dua faktor Herzberg yang dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (instrinsik)* dan *Hygiene factor(ekstrinsik)*. Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Selanjutnya yang dimaksud dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygiene*.

4. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing – masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model – model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seseorang karyawan.

Menurut model ini, motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi Motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. Jenis sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat kerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sehingga interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya dapat menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi untuk karyawan sehingga berakhir pula pada produktivitas yang tinggi.

2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Sunyoto (2018) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2017) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan,
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja,
3. Meningkatkan motivasi kerja,
4. Meningkatkan prestasi kerja,
5. Mempertinggi moral kerja karyawan,
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab,
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan dan memelihara moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagian pekerjaan yang memang dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

2.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan. Menurut Pasolong (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor eksternal
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

Kadarisman (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Berdasarkan pendapat ahli di atas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor internal kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan, dan kepuasan kerja.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2018) indikator – indikator untuk mengatur motivasi kerja, yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi. Kreatifitas adalah kemampuan karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan–hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Adapun menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2018) mengatakan bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik : Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perusahaan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Menurut Herzberg (2018) menyatakan indikator – indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *Satisfier Factor*/ intrinsik
 - a. Prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung jawab
2. *Hygiene Factor*/ ekstrinsik
 - a. Penggajian
 - b. Hubungan Kerja
 - c. Kondisi kerja
 - d. Keamanan kerja

Pendapat ahli, penulis menyimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang mengarahkan dan membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut

akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Menurut Mondy (2017) menyatakan bahwa “*performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. Yang artinya “operasional kinerja adalah sistem formal dari tinjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur”.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”. Bangun (2017)

Menurut Handoko (2017) “kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2016)

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seringkali menjadi permasalahan di setiap organisasi maupun perusahaan, penurunan kinerja tidak hanya begitu saja terjadi tanpa sebab. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) yaitu:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan.
5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Prawisentono (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif jika mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap pertauran dan ketepatan organisasi. Motivasi meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piir, kreatif dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Faktor-faktor yang terdapat dari uraian diatas memiliki kegunaan masing-masing, namun faktor individu dan organisasi memiliki peran penting yang mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2016) “Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Yani (2017) “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Menurut Nawawi (2016), “Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Bangun (2017) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran

Kesimpulan dari Penilaian Kinerja diatas adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan, yaitu:

1. Kualitas, yaitu standar kualitas yang diberikan perusahaan.
2. Kuantitas, yaitu hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya dan memiliki kemampuan dalam mencapai target.
3. Inisiatif, yaitu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Wirawan (2016) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kinerja standar tertentu. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam ukuran waktu tertentu.
2. Kualitatif
Melakukan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu
4. Kerjasama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
3. Inisiatif (*Inisiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis.diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Robbins (2016) Untuk mengukur bagaiman kinerja apada suatu perusahaan bisa melalui beberapa indikator, indikator dari variabel kinerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. ketepatan waktu
4. efektif
5. kemandirian

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur melalu efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, efisien, produktivitas dan keselamatan para karyawan itu sendiri.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1	Hadi Winata (2019) Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa	Variabel X (Motivasi kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Kualitas pekejaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kebutuhan akan pengawasan , gaji, kondisi	Metode dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif yang merupakan pendekatan, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan dengan adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk.

	Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan		kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, pendidikan dan latihan (diklat) dan penghargaan	hitungan statistik, dan waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan. Sempel dan dengan populasi jadi dalam penelitian ini 80 responden. Teknik pengumpulan data, dalam penelitian ini menggunakan teknik riset kepustakaan, riset lapangan, observasi, kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mempunyai ciri dapat dinilai dengan menggunakan angka dan menggunakan metode uji validitas, reliabilitas koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada $\alpha = 5\%$.	(Bank bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan, melalui perhitungan koefisien korelasi diketahui determinasi di peroleh 0.8215 di katagorikan sedang. Dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh 67.48%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.48% dan 32.52% sisanya oleh faktor - faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil Thitung juga memiliki nilai yang lebih besar dari Ttabel 12.722 > 1.991 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
2.	Ahmad Suhendra (2017) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Patal Palembang	Variabel X (Motivasi Kerja) Variabel Y (Kinerja karyawan)	Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kuantitatif, Kualitatif, Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk, Kerjasama antar	Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif yang merupakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian yaitu	Berdasarkan hasil perhitungan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Patal Palembang, dengan nilai $r = 0,504$ dengan $p = 0,000$ (p

			karyawan	sebanyak 40 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100% dari jumlah populasi yaitu 40 orang responden	
3.	Tiara Asria Fitri (2017) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Bogor Di Sub Bagian Penyambungan dan Penyevelan	Variabel X (Motivasi kerja) Variabel Y (Kinerja karyawan)	Kepuasan kerja, Prestasi yang diraih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karir, Tanggung jawab, Kuantitatif, Kualitatif, Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk, Kerjasama antar karyawan	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistic berupa korelasi, dan uji hipotesis. Menggunakan program SPSS 20.	Hasil analisis analisis korelasi diperoleh $r = 0,418$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh Nilai thitung > ttabel ($3,594 > 1,671$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja (x) terhadap kinerja karyawan (y) pada PDAM Tirta Pakuan Bogor.
4.	Cesilia M. Karawanep, Adisti A. Rumayar, Sulaemana Engkeng (2021) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan puskesmas Yendidori kabupaten Biak Provinsi Papua	Variabel X (Motivasi Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengguna waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tingkat Absensi	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat survey analitik dengan pendekatan cross sectional atau study potong lintang, Populasi yang digunakan yaitu berjumlah 30 karyawan.	Hasil uji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Puskesmas Yendidori Kabupaten Biak dengan menggunakan uji statistik Chi-square dengan nilai $p = 0,019$ atau ($p > 0,05$). menunjukkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Yendidori. Kesimpulan dari penelitian ini terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Yendidori

					Kabupaten Biak Provinsi Papua
5.	Muhammad Adha Abduh (2021) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone	Variabel X (Motivasi kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kebutuhan akan pengawasan, gaji, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan, aktualisasi diri, pendidikan dan latihan (diklat) dan penghargaan	Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey jenis assosiatif, sedangkan jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 57 orang. Analisis yang digunakan yaitu menggunakan analisis koefisien korelasi dengan taraf signifikan 5%.	Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai sebesar 0,694 dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan r hitungnya $0,694 >$ dari r tabel 0,207 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel pendidikan dan latihan (X5) dengan kinerja pegawai. Dan nilai F sebesar 2.484 dengan probabilitas signifikan 0.001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja yang terdiri dari gaji, suasana kerja, hubungan antar pegawai, jaminan kerja dan pendidikan dan latihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel independen (kinerja karyawan)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perkembangan teknologi sudah canggih sehingga hampir semua bidang sudah memakai teknologi untuk menghemat waktu dan meraih kemudahan tentunya. Dalam jasa keuangan sendiri dikenal dengan istilah *fintech* atau *financial technology*. Fintech ini memiliki fungsi untuk memaksimalkan berbagai pelayanan yang disediakan oleh lembaga keuangan. Meskipun banyak sekali lembaga keuangan yang ada, para pengguna tetap harus berhati-hati dan memilih lembaga keuangan yang terpercaya.

Lembaga perbankan di Indonesia memiliki peran yang krusial dalam sistem keuangan nasional. Karena pentingnya peranan lembaga keuangan, maka lembaga keuangan perlu untuk dipayungi oleh perangkat hukum seperti undang-undang. Undang-Undang Perbankan yang berlaku adalah UU no. 10 tahun 1998, yang merupakan

amandemen dari UU no.7 tahun 1992. Ada beberapa pasal yang diamandemen seperti pasal tentang kewenangan perizinan pembukaan kantor bank.

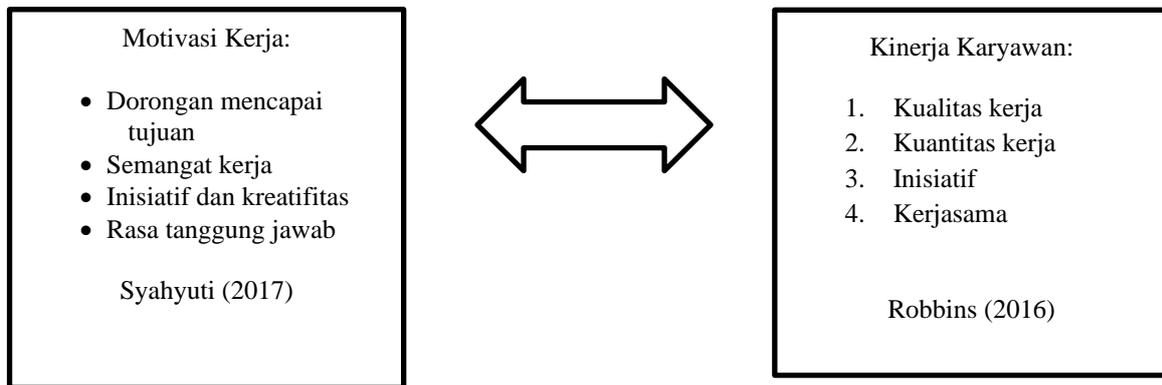
Meningkatnya jumlah nasabah tentu harus ditunjang dengan kantor cabang maupun kantor cabang pembantu dalam daerah tersebut agar dapat memenuhi kebutuhan dan membantu nasabah. Kantor cabang Bank bjb telah tersebar di berbagai daerah, salah satunya yaitu Kota Medan. Medan merupakan wilayah yang memiliki luas 26.510 hektare (265,10 km²) atau 3,6% dari keseluruhan wilayah Sumatra Utara. Dengan demikian, dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya, Medan memiliki luas wilayah yang relatif kecil dengan jumlah penduduk yang relatif besar.

Melalui kantor cabang yang ada diharapkan dapat menunjang seluruh kebutuhan maupun kendala nasabah dimulai dari tabungan, giro, pinjaman atau keperluan adminisitrasi lainnya. Melalui tugas dan fungsinya tersebut diharapkan kualitas pelayanan dan kualitas laporan kinerja karyawannya dapat ditingkatkan yang pada akhirnya laporan kualitas pelayanan dan kinerjanya menjadi kepuasan bagi nasabah. Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah motivasi kerja sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Kantor cabang Bank BJB kota Medan merupakan salah satu kantor cabang bank BJB di provinsi Sumatera Utara yang ada di kota Meda. Kantor bank BJB cabang kota medan terletak di l. Iskandar Muda No. 23 D, E, F Medan, Jl. Lingkungan I, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154, Indonesia. Kantor bank BJB cabang kota Medan didirikan dengan tujuan diharapkan dapat menunjang seluruh kebutuhan maupun kendala nasabah dimulai dari tabungan, giro, pinjaman atau keperluan adminisitrasi lainnya. Melalui tugas dan fungsinya tersebut diharapkan kualitas pelayanan dan kualitas laporan kinerja karyawannya dapat ditingkatkan yang pada akhirnya laporan kualitas pelayanan dan kinerjanya menjadi kepuasan bagi nasabah.

Untuk mengetahui gambaran permasalahan yang ada pada motivasi kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Medan, maka peneliti melakukan penyebaran kuisisioner pra survey menggunakan indicator dari variable motivasi kerja dengan melakukan penyebaran ke 30 responden. Pada Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang di bagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini masih belum mencapai standar yang di harapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 10,3 yang terjadi pada Semangat kerja. Dimana semangat kerja yang merupakan sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi. Tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki karyawan tentu berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut. Hal itu didukung dengan data absensi karyawan yang menunjukan masih banyaknya karyawan yang terlambat untuk datang tepat waktu ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB. Diketahui jika, jumlah keterlambatan tertinggi yaitu pada bulan januari dengan total 56 karyawan dan tingkat keterlambatan terendah yaitu pada bulan September sebanyak 7 karyawan.

Untuk melihat tingkat kualitas kerja karyawan berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara yang dilakukan oleh atasan mereka. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diketahui jika nilai rata-rata penilaian kinerja tahun 2021 lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata penilaian kinerja tahun 2020. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tersebut, tahun 2021 hampir selalu dibawah bobot target yang telah ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan tahun 2020. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya karena Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Helentina (2017), dan Murakhman dan Kuncoro (2017) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan *variable independen* terhadap *variable dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran peneliti menduga bahwa :

1. Diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* dan jika dilihat berdasarkan karakteristik masalah penelitian ini termasuk kedalam tipe korelasional karena dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menguji hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (*Independent*) dan variabel kinerja karyawan (*Dependent*). Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial non parametrik.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* (motivasi kerja) (X) dan variabel *Dependent* (kinerja karyawan) (Y). Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara. Dimana karyawan yang akan diteliti pada perusahaan ini sebanyak 36 karyawan. Lokasi penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Iskandar Muda No. 23 D, E, F Medan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data kualitatif yang diperoleh yaitu berasal dari hasil wawancara, tanggapan dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Sedangkan untuk data kuantitatif yaitu data mengenai kuisi pra survey dengan data penilaian kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu motivasi kerja sebagai variabel X (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent*). Variabel dapat diukur menggunakan skala yang lazim digunakan. Untuk mengukur hubungan antara dua variabel tersebut maka akan dikumpulkan data dengan menggunakan kuisi yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator dari kedua variabel, untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel dari operasional variabel :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) Syahyuti (2017)	Dorongan mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Berkeinginan bekerja melampaui target Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target 	Ordinal
	Semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan 	Ordinal
	Inisiatif dan kreatifitas	<ol style="list-style-type: none"> Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala 	Ordinal
	Rasa tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016)	Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti Mengutamakan mutu dari hasil kerja 	Ordinal
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu Bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target Bersedia menyelesaikan tugas tambahan 	Ordinal
	Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan Sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim 	Ordinal
	Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> Karyawan dapat bekerja dengan tim Karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama Karyawan aktif berdiskusi pemecahan masalah pada pekerjaan 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, karena jumlah populasi yang terbilang sedikit sebesar 36 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebar kuisioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini :

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei, adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Kuisioner penelitian ditujukan kepada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.2 Skala Lickert Motivasi Kerja

Tanggapan	Skor	Motivasi Kerja
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
KS	3	Kurang Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber:Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Rating Kinerja Karyawan

Tanggapan	Skor	Kinerja Karyawan
S	5	Selalu
S	4	Sering
J	3	Jarang
P	2	Pernah
TP	1	Tidak Pernah

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

3.7 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validitas penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Product Moment Pearson, dengan rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian skor x dan skor y

(Sugiyono, 2017)

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata signifikan sebagai berikut :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data atau jika $r_{hitung} > 0,361$ dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data jika $r_{hitung} < 0,361$ dinyatakan tidak valid

Uji Validitas Motivasi Kerja

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Dengan ketentuan:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas pada variabel Motivasi Kerja (X) dilakukan dengan 4 indikator yang dijabarkan melalui instrumen – instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 terhadap 30 responden. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,361	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	X.2	0,262	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid
3	X.3	0,556	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	X.4	0,560	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	X.5	0,612	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	X.6	0,543	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	X.7	0,560	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	X.8	0,697	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	X.9	0,587	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	X.10	0,543	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	X.11	0,561	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	X.12	0,697	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja, dengan kriteria rtabel 0,361 dari 12 pernyataan diketahui terdapat 11 instrumen valid dan 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 2.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X.1	0,581	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	X.2	0,418	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	X.3	0,739	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	X.4	0,517	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	X.5	0,580	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	X.6	0,641	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	X.7	0,661	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	X.8	0,879	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	X.9	0,675	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	X.10	0,418	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	X.11	0,740	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	X.12	0,184	0,361	rhitung < rtabel	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan, dengan kriteria r tabel 0,361 dari 12 pernyataan, diketahui terdapat 1 instrumen yang tidak valid. Instrumen yang tidak valid yaitu pada butir 12.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2016) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *alpha cronbach* dan dalam pengolahannya menggunakan SPSS 22, berikut rumus dari *alpha cronbach* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum si^2}{st} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum si^2$ = Jumlah Varians Skor tiap – tiap item

St = Varians Total

K = Jumlah Item

Tabel 3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

(Sugiyono, 2017)

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel Motivasi Kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 11 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	11

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

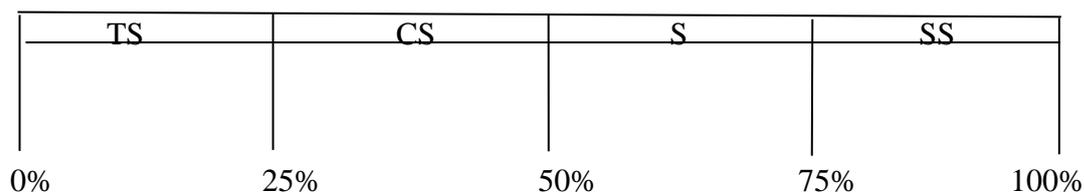
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,838 \geq 0,6$ yang artinya adalah instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata. Cara perhitungannya adalah :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$



Sumber (Sugiono,2017)

Gambar 3.4 Interpretasi Hasil

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti. Dalam penelitian ini skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah responden sebesar 56, sehingga skor tertinggi adalah $5 \times 56 = 280$ untuk masing – masing pertanyaan.

3.8.2 Analisa Kuantitatif

3.8.2.1 Analisis Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik rank spearman. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Jumlah data

b = Rank X – Rank Y

(Sugiyono, 2017)

Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara kedua variabel bisa menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

2.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

(Sugiyono, 2017)

2.8.2.3 Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, Karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

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

Keterangan:

- t_h = t hitung
 r = Koefisien Nilai Korelasi
 r^2 = Koefisien Determinasi
 n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono 2017)

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara
2. Jika nilai sig \geq 0,05 maka Ho diterima, terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Kantor Bank BJB (singkatan dari Bank Jawa Barat) di Kota Medan. Kantor ini melayani nasabah Bank BJB untuk membuat rekening baru, setor tunai, penarikan dana simpanan, cek saldo, pengajuan pinjaman / kredit dan layanan pada produk Bank BJB lainnya. Keunggulan Bank BJB lainnya adalah dari sisi akses online banking dari BJNet yang sangat mudah dan berkualitas. Dimana dasar hukum pendirian bank BJB tercatat pada akta No. 4 Tahun 1999 yang dibuat dihadapan Ny. Popy Kuntari Sutresna SH. Notaris di Bandung tanggal 8 April 1999 berikut Akta Perbaikan Nomor 8 Tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Visi dan Misi Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara:

- Visi: Menjadi Bank Pilihan Utama
- Misi:
 - a. Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian daerah.
 - b. Menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan.
 - c. Memberikan layanan terbaik kepada nasabah.
 - d. Memberikan manfaat terbaik dan berkelanjutan kepada stakeholders.
 - e. Meningkatkan inklusi keuangan kepada masyarakat melalui digitalisasi perbankan.

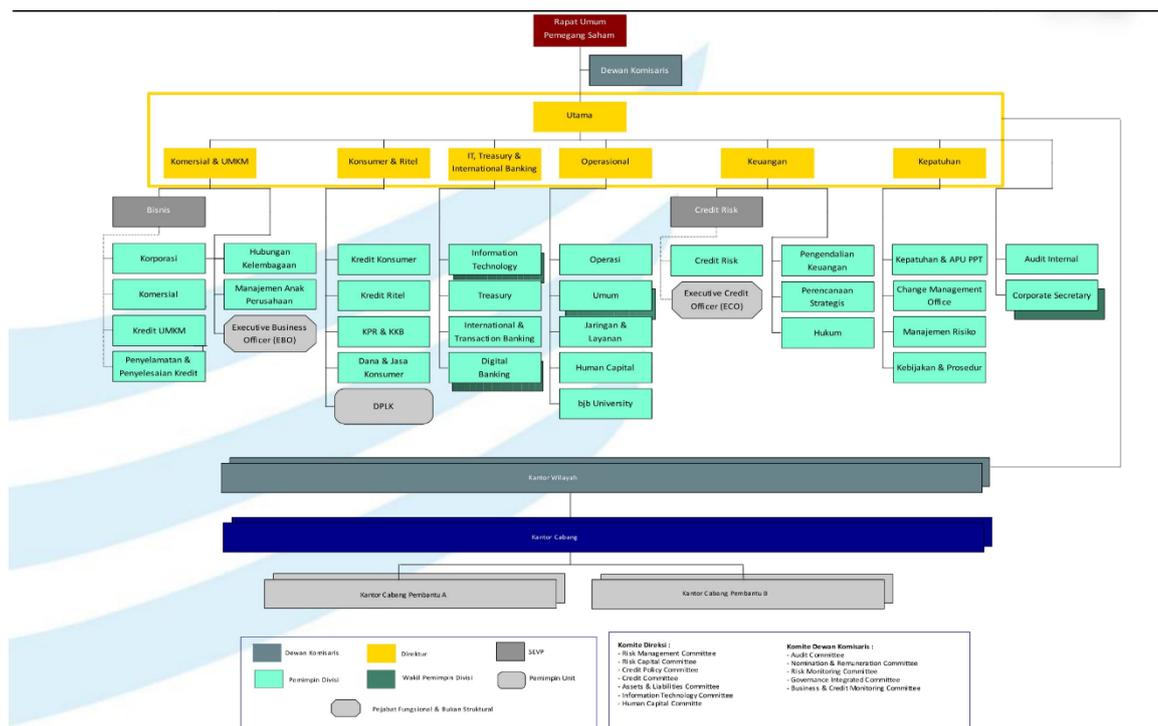
4.1.2 Kegiatan Usaha

Undang-Undang Perbankan yang berlaku adalah UU no. 10 tahun 1998, yang merupakan amandemen dari UU no.7 tahun 1992. Ada beberapa pasal yang diamandemen seperti pasal tentang kewenangan perizinan pembukaan kantor bank. Awalnya kewenangan perizinan itu merupakan kewenangan dari Kementerian Keuangan, namun akhirnya kewenangan itu diserahkan oleh bank sentral, Bank Indonesia. Bank adalah sebuah badan usaha yang berbeda dengan badan usaha atau lembaga lainnya.

Bank bjb memiliki infrastruktur yang paling mapan sehingga dapat dimanfaatkan oleh BPD secara bersama-sama. Sebagai contoh, untuk infrastruktur IT, saat ini bank bjb sudah memiliki produk produk digital seperti DIGI dan

DigiCash (QRIS) by bank bjb, *Internet Banking Corporate* (IBC), bjb e-Tax, *Virtual Account*, *Loan Onboarding* (bjb LAKU) untuk pengajuan kredit segmen UMKM melalui aplikasi dan produk digital banking lainnya. Kemudian ada bjb *University* yang merupakan *Corporate University* bank bjb pun dapat dipergunakan untuk pengembangan SDM bersama. BPD yang bersinergi dapat memanfaatkan hal-hal tersebut secara bersama-sama untuk efisiensi.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Sumber : Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara, 2021

Adapun struktur organisasi dan tanggung jawab masing masing bagian Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Cabang Tugas Pemimpin Cabang adalah :
 - a. Bertugas memimpin kantor cabang ditempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik di dalam maupun di luar pengadilan dalam hubungannya dalam kegiatan usaha bank
 - b. Memegang rahasia bank dan kode lalulintas keuangan
 - c. Melaksanakan misi kantor cabang secara keseluruhan
 - d. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur

- e. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola bisnis di wilayah kerja kantor cabang
 - f. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, serta mengelola layanan unggul kepada nasabah
 - g. Mengelola Kas Daerah
 - h. Memberikan kontribusi laba yang nyata terhadap upaya pencapaian laba bank secara keseluruhan
 - i. Memberikan kontribusi yang nyata untuk mendorong pemberdayaan ekonomi
 - j. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan lain yang berlaku
 - k. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.
2. Pemimpin Seksi Pemasaran Kredit, Dana Jasa, dan Supervisi Kredit Tugas Pemimpin Seksi Pemasaran Kredit, Dana Jasa, dan Supervisi Kredit adalah:
- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur bidang pemasaran, perkreditan, dan dana jasa bank
 - b. Mengelola pemasaran produk dan jasa
 - c. Melakukan penelitian potensi pemasaran produk dan jasa di daerah kerja kantor cabang
 - d. Memasarkan kredit kepada nasabah bukan nasabah
 - e. Memproses permohonan dan mengelola kredit berikut kredit standar, garansi bank, dan dukungan bank
 - f. Melakukan penjualan silang cross selling produk dan jasa bank
 - g. Melakukan pembagian dan pemantauan kepada eksisting debitur
 - h. Memasarkan dana dan jasa bank kepada nasabah bukan nasabah
 - i. Mengelola pelayanan produk dan jasa
 - j. Mengelola pembinaan kepada nasabah prima
 - k. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem prosedur, peraturan BI, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku
 - l. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya
3. Pemimpin Seksi Pelayanan Tugas Pemimpin Seksi Pelayanan adalah:
- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur di bidang pelayanan nasabah dan operasional bank
 - b. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa bank
 - c. Menyediakan informasi produk dan jasa bank
 - d. Mengelola pelayanan kartu ATM
 - e. Mengelola pelayanan transaksi kas
 - f. Mengelola kas ATM
 - g. Mengelolaan pendayagunaan kas dan alat liquid secara optimal
 - h. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku

- i. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya
4. Pemimpin Seksi Administrasi dan Umum Tugas Pemimpin Seksi Administrasi dan Umum adalah:
 - a. pelaksanaan sistem dan prosedur bidang pelayanan dan operasi
 - b. Mengelola transaksi jasa bank dan transaksi kliring
 - c. Mengelola administrasi kredit serta laporan perkreditan
 - d. Mengelola entry datavoucher transaksi kliring dan pemindahbukuan ke dalam sistem
 - e. Memeriksa kebenaran atau akurasi transaksi keuangan
 - f. Memantau dan mengendalikan transaksi pembukuan
 - g. Mengelola analisa keuangan
 - h. Mengelola laporan keuangan kantor cabang
 - i. Mengelola sumber daya manusia
 - j. Mengelola teknik dan informasi
 - k. Mengelola logistik kerumahtanggaan, kearsipan, dan administrasi umum lainnya
 - l. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku
 - m. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya
5. Pemimpin Kantor Intern Cabang KIC Tugas Pemimpin Kantor Intern Cabang KIC adalah:
 - a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur bidang kontrol intern cabang
 - b. Membantu Pemimpin Cabang dalam merencanakan dan melaksanakan pengendalian dan pengawasan atas proses kegiatan harian serta manajemen cabang
 - c. Membantu Pemimpin Cabang dalam merencanakan dan melaksanakan serta monitoring rencana kerja dan anggaran
 - d. Mengelola seluruh buku pedoman perusahaan sistem dan prosedur dan bertindak sebagai sentral BPP
 - e. Membantu Pemimpin Cabang dalam mengendalikan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta perundang-undangan lainnya yang berlaku
 - f. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya
6. Pemimpin Kantor Cabang Pembantu Tugas Pemimpin Kantor Cabang Pembantu adalah:
 - a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur bidang pemasaran, perkreditan, dan dana jasa bank
 - b. Memasarkan kredit kepada nasabahbukan nasabah
 - c. Melakukan penjualan silang cross selling produk dan jasa bank
 - d. Memasarkan dana dan jasa bank kepada nasabahbukan nasabah
 - e. Mengelola pelayanan produk dan jasa

- f. Mengelola pembinaan kepada nasabah prima
 - g. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur di bidang pelayanan nasabah dan operasional bank
 - h. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa bank
 - i. Mengelola pelayanan kartu ATM
 - j. Mengelola pelayanan transaksi kas
 - k. Mengelola kas ATM
 - l. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem prosedur, peraturan BI, serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku.
 - m. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya
7. Pemimpin Kantor Kas Tugas Pemimpin Kantor Kas adalah:
- a. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur di bidang pelayanan nasabah dan operasional bank
 - b. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, mengelola pelayanan produk dan jasa
 - c. Menyediakan informasi produk dan jasa bank
 - d. Mengelola pelayanan kartu ATM
 - e. Mengelola pelayanan transaksi kas.
 - f. Mengelola kas ATM
 - f. Mengelolaan pendayagunaan kas dan alat liquid secara optimal
 - g. Melaksanakan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur peraturan BI serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku
 - h. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi, dan kegiatannya.

4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara:

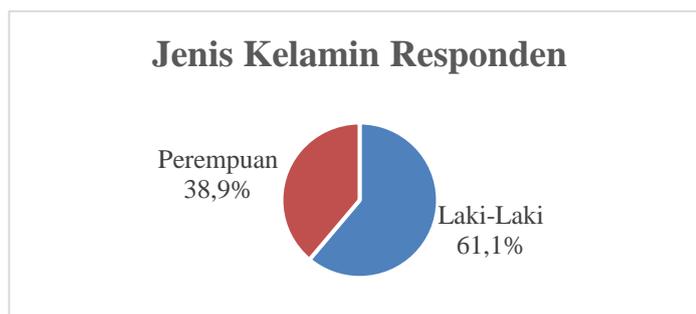
1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	22	61,1
2	Perempuan	14	38,9
Jumlah		36	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 responden dengan persentase 61,1%. Sedangkan karyawan wanita berjumlah 14 responden dengan persentase 38,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

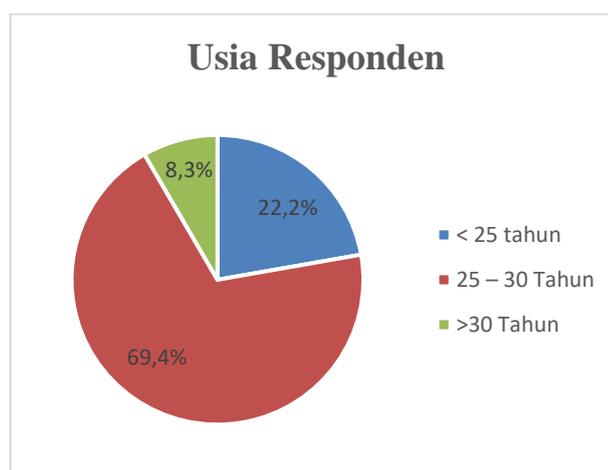
2. Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 tahun	8	22,2
2	25 – 30 Tahun	25	69,4
3	>30 Tahun	3	8,3
Jumlah		36	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Tingkat Persentase Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 22,2%, yang berusia 25 - 30 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase 69,4%, dan

yang berusia >30 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden pada mayoritas berusia 25 - 30 tahun.

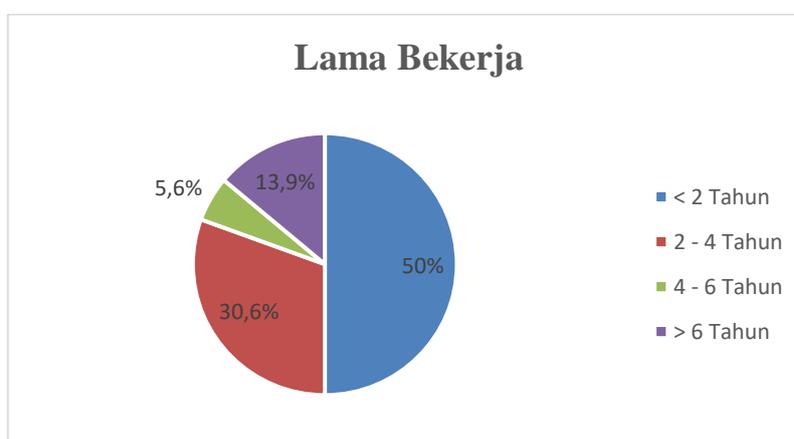
3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	18	50
2	2 - 4 Tahun	11	30,6
3	4 - 6 Tahun	2	5,6
4	> 6 Tahun	5	13,9
Jumlah		36	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.4 Tingkat Persentase berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa lama bekerja responden sebagian < 2 Tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 50%, 2 - 4 Tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 30,6%, 4-6 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 5,6%, dan yang >6 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 13,9%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas lamanya waktu bekerja karyawan yaitu dalam < 2 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara. Indikator variabel Motivasi Kerja meliputi dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab dan indikator variabel kinerja karyawan dengan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Motivasi Kerja Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja yang dapat dipengaruhi oleh karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor internal atau faktor individu. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai Motivasi Kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Tabel 4.8 Pendapat Responden Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	27,8
Setuju	4	16	64	44,4
Kurang Setuju	3	5	15	13,9
Tidak Setuju	2	4	8	11,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	138	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju tentang berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 10 karyawan dengan persentase sebesar 27,8%, setuju tentang berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 16 responden dengan persentase sebesar 44,4%, ragu-ragu tentang berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 13,9%, tidak setuju tentang berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 11,1%, sangat tidak setuju tentang berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{138}{180} \times 100\% = 76,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya karyawan berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	19	76	52,8
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	4	8	8,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	145	100
Total Tanggapan Responden			80,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, setuju berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target sebanyak 19 orang dengan persentase 52,8%, kurang setuju berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, tidak berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target sebanyak 4 orang dengan persentase 8,2%, dan sangat tidak setuju berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{145}{180} \times 100\% = 80,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target

2. Semangat kerja

Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	19,4
Setuju	4	17	68	47,2
Kurang Setuju	3	5	15	13,9
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,8
Jumlah		36	130	100
Total Tanggapan Responden			72,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4%, setuju berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja sebanyak 17 orang dengan persentase 47,2%, kurang setuju dan tidak setuju berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9, dan sangat tidak setuju berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{130}{180} \times 100\% = 72,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,6
Setuju	4	13	52	36,1
Kurang Setuju	3	6	18	16,7
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	136	100
Total Tanggapan Responden			75,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%, setuju karyawan berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan sebanyak 13 orang dengan persentase 36,1%, kurang setuju berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{136}{180} \times 100\% = 75,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan

Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,7
Setuju	4	16	64	44,4
Kurang Setuju	3	7	21	19,4
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,6
Jumlah		36	127	100
Total Tanggapan Responden			70,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, setuju berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan sebanyak 16 orang dengan persentase 44,4%, kurang setuju berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4% tidak setuju berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{180} \times 100\% = 70,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan

3. Inisiatif dan kreatifitas

Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	33,3
Setuju	4	6	24	16,7
Kurang Setuju	3	11	33	30,6
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,6
Jumlah		36	129	100
Total Tanggapan Responden			71,7%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan sebanyak 12 orang dengan persentase 33,3%, setuju berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, kurang setuju berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%, tidak setuju berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{180} \times 100\% = 71,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan

Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	36,1
Setuju	4	11	44	30,6
Kurang Setuju	3	6	18	16,7
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	138	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja sebanyak 15 orang dengan persentase 36,1%, setuju berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja 11 orang dengan persentase 30,6%, kurang setuju berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja 6 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{138}{180} \times 100\% = 76,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja

Tabel 4.15 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	33,3
Setuju	4	7	28	19,4
Kurang Setuju	3	15	45	41,7
Tidak Setuju	2	2	4	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	137	100
Total Tanggapan Responden			76,1%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala sebanyak 12 orang dengan persentase 33,3%, setuju berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala 7 orang dengan persentase 19,4%, kurang setuju berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala 15 orang dengan persentase 41,7%, dan tidak setuju berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{137}{180} \times 100\% = 76,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tabel 4.16 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	15	60	41,7
Kurang Setuju	3	5	15	13,9
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,6
Jumlah		36	132	100
Total Tanggapan Responden			73,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, setuju dapat berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan sebanyak 15 orang dengan persentase 41,7%, kurang setuju dan tidak setuju berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{132}{180} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan erkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan

Tabel 4.17 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,6
Setuju	4	13	52	36,1
Kurang Setuju	3	6	18	16,7
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	136	100
Total Tanggapan Responden			75,6%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%, setuju berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan sebanyak 13 orang dengan persentase 36,1%, kurang setuju berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, tidak setuju berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{136}{180} \times 100\% = 75,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan

Tabel 4.18 Pendapat Responden Tentang Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,7
Setuju	4	16	64	44,4
Kurang Setuju	3	7	21	19,4
Tidak Setuju	2	5	10	13,9
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,6
Jumlah		36	127	100
Total Tanggapan Responden				70,6%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berkeinginan untuk teliti dalam bekerja sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, setuju berkeinginan untuk teliti dalam bekerja sebanyak 16 orang dengan persentase 44,4%, kurang setuju berkeinginan untuk teliti dalam bekerja sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4%, tidak setuju berkeinginan untuk teliti dalam bekerja sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan sangat tidak setuju berkeinginan untuk teliti dalam bekerja sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{127}{180} \times 100\% = 70,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan berkeinginan untuk teliti dalam bekerja

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden variabel Motivasi Kerja:

Tabel 4.19 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Dorongan mencapai tujuan			
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	76,7	78,7
2	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target	80,6	
Semangat kerja			
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja	72,2	72,8
5	Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan	75,6	
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan	70,6	
Inisiatif dan kreatifitas			
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	71,7	74,8
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja	76,7	
9	Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala	76,1	
Rasa tanggung jawab			
10	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan	73,3	73,2
11	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan	75,6	
12	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja	70,6	
Rata –rata		74,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 74,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menurut karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator dorongan mencapai tujuan dengan persentase sebesar 78,7%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai

rata-rata terendah terdapat pada indikator semangat kerja dengan persentase sebesar 72,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target dengan persentase sebesar 80,6%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan dan berkeinginan untuk teliti dalam bekerja dengan persentase sebesar 70,6%.

Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dimana, kinerja yang dihasilkan tersebut dapat dijadikan sebagai proses evaluasi atau prestasi kerja karyawan.

1. Kualitas kerja

Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	25
Sering	4	17	68	47,2
Jarang	3	4	12	11,1
Pernah	2	4	8	11,1
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	135	100
Total Tanggapan Responden			75%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada sebanyak 17 orang dengan persentase 47,2%, jarang dan pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada sebanyak 4 orang dengan persentase 11,1%, dan tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{135}{180} \times 100\% = 75\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 75%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada

Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	11	55	30,6
Sering	4	17	68	47,2
Jarang	3	5	15	13,9
Pernah	2	2	4	5,6
Tidak Pernah	1	1	1	2,8
Jumlah		36	142	100
Total Tanggapan Responden			78,9%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%, sering melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti sebanyak 17 orang dengan persentase 47,2%, jarang melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, pernah melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%, dan tidak pernah melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{142}{180} \times 100\% = 78,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,9%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti

Tabel 4.22 Pendapat Responden Tentang Mengutamakan mutu dari hasil kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	6	30	16,7
Sering	4	16	64	44,4
Jarang	3	6	18	16,7
Pernah	2	6	12	16,7
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	126	100
Total Tanggapan Responden			70%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu, jarang, dan pernah mengutamakan mutu dari hasil kerja sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, selalu mengutamakan mutu dari

hasil kerja sebanyak 16 orang dengan persentase 44,4%, dan tidak pernah mengutamakan muutu dari hasil kerja sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{180} \times 100\% = 70\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan mengutamakan muutu dari hasil kerja

2. Kuantitas kerja

Tabel 4.23 Pendapat Responden Tentang Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	25
Sering	4	9	36	25
Jarang	3	11	33	30,6
Pernah	2	5	10	13,9
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	126	100
Total Tanggapan Responden			70%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu dan sering menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, jarang menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%, pernah menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan tidak pernah menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{180} \times 100\% = 70\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan dapat menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu

Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	8	40	22,2
Sering	4	15	60	41,7
Jarang	3	6	18	16,7
Pernah	2	7	14	19,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		36	132	100
Total Tanggapan Responden		73,3%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target sebanyak 8 orang dengan persentase 22,2%, sering bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target sebanyak 15 orang dengan persentase 41,7%, jarang bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, dan pernah bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{132}{180} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target

Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Bersedia menyelesaikan tugas tambahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	6	30	16,7
Sering	4	18	72	50
Jarang	3	5	15	13,9
Pernah	2	5	10	13,9
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	129	100
Total Tanggapan Responden		71,7%		

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu bersedia menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 6 orang

dengan persentase 16,7%, sering bersedia menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 18 orang dengan persentase 50%, jarang dan pernah bersedia menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan tidak pernah bersedia menyelesaikan tugas tambahan sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{129}{180} \times 100\% = 71,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 71,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan bersedia menyelesaikan tugas tambahan

3. Inisiatif

Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	36,1
Setuju	4	13	52	36,1
Kurang Setuju	3	7	21	19,4
Tidak Setuju	2	2	4	5,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,8
Jumlah		36	139	100
Total Tanggapan Responden			77,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu dan sering bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 13 orang dengan persentase 36,1%, jarang bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 7 orang dengan persentase 19,4%, pernah bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6%, dan tidak pernah bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{139}{180} \times 100\% = 77,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 77,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan

Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	6	30	16,7
Sering	4	15	60	41,7
Jarang	3	8	24	22,2
Pernah	2	5	10	13,9
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	126	100
Total Tanggapan Responden			70%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7%, sering mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 15 orang dengan persentase 41,7%, jarang mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 8 orang dengan persentase 22,2%, pernah mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, dan tidak pernah mengerjakan pekerjaan lain jika pekerjaan sendiri suda selesai sebanyak 2 orang dengan persentase 5,6% .

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{126}{180} \times 100\% = 70\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 70%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	10	50	27,8
Sering	4	16	64	44,4
Jarang	3	5	15	13,9
Pernah	2	4	8	11,1
Tidak Pernah	1	1	1	2,8
Jumlah		36	138	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 10 orang dengan persentase 27,8%, sering sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim selesai sebanyak 16 orang dengan persentase 44,4%, jarang sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 5 orang dengan persentase 13,9%, pernah sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 4 orang dengan persentase 11,1%, dan tidak pernah sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8% .

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{138}{180} \times 100\% = 76,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim

4. Kerja sama

Tabel 4.29 Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Dengan Tim

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	9	45	25
Sering	4	19	76	52,8
Jarang	3	4	12	11,1
Pernah	2	3	6	8,3
Tidak Pernah	1	1	1	2,8
Jumlah		36	141	100
Total Tanggapan Responden			78,3%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu mampu bekerja dengan tim sebanyak 9 orang dengan persentase 25%, sering mampu bekerja dengan tim sebanyak 19 orang dengan persentase 52,8%, jarang mampu bekerja dengan tim sebanyak 4 orang dengan persentase 11,1%, pernah mampu bekerja dengan tim sebanyak 3 orang dengan persentase 8,3%, dan tidak pernah mampu bekerja dengan tim sebanyak 1 orang dengan persentase 2,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{141}{180} \times 100\% = 78,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan mampu bekerja dengan tim

Tabel 4.30 Pendapat Responden Tentang Dapat Memecahkan Masalah Pekerjaan Secara Bersama - sama

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Bobot Total	Persentase (%)
Selalu	5	7	35	19,4
Sering	4	17	68	47,2
Jarang	3	5	15	13,9
Pernah	2	5	10	13,9
Tidak Pernah	1	2	2	5,6
Jumlah		36	130	100
Total Tanggapan Responden			72,2%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 36 responden diketahui bahwa karyawan yang menjawab selalu dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 19 orang dengan persentase 33,9%, sering dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 18 orang dengan persentase 32,1%, jarang dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%, pernah dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 8 orang dengan persentase 14,3%, dan tidak pernah dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama sebanyak 2 orang dengan persentase 1,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{130}{180} \times 100\% = 72,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama

Berikut merupakan nilai rata – rata tanggapan responden Kinerja Karyawan :

Tabel 4.31 Hasil rata – rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Persentase (%)	Rata – rata Tanggapan/indikator (%)
Kualitas kerja			
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan maupun SOP yang ada	75	74,6
2	Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti	78,9	
3	Mengutamakan mutu dari hasil kerja	70	

Kuantitas kerja			
4	Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu	70	71,7
5	Bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target	73,3	
6	Bersedia menyelesaikan tugas tambahan	71,7	
Inisiatif			
7	Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	77,2	74,6
8	Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	70	
9	Sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim	76,7	
Kerjasama			
10	Mampu bekerja dengan tim	78,3	75,3
11	Mampu memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama	72,2	
Rata –rata Variabel		74,1%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 74,1%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 75,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas kerja dengan persentase sebesar 71,7%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti dengan persentase sebesar 78,9%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu mengutamakan mutu dari hasil kerja, menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu, dan bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase sebesar 70%.

4.2.3. Analisis Inferensial

1. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden, mengenai Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan yang dapat dikatakan keduanya memiliki hubungan. Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi menggunakan *rank spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara:

Tabel 4.32 Hasil Uji Korelasi

Correlations			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.756**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	36	36
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.756**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi adalah sebesar 0,756. Artinya Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat karena berada di interval 0,60 – 0,80. Selain itu, untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pada SPSS 23:

Tabel 4.33 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,569	3,158		8,730	,000
Motivasi Kerja	,588	,056	,621	10,565	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 diketahui jika nilai uji sebesar $10,565 > 1,96$ dan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$ artinya hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara diterima (Ha diterima) atau H_0 ditolak.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai pengaruh variabel independen terhadap variasi nilai variabel dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.842	2.091

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,572. Hal ini berarti 57,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Motivasi Kerja Pada Kantor Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Motivasi Kerja merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah di pahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan total tanggapan responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai sebesar 74,9% yang ada pada kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden, nilai pada indikator dorongan mencapai tujuan didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 78,7% artinya karyawan memiliki dorongan untuk pencapaian tujuan salah satunya yaitu atas target yang telah dibebankan kepada mereka. Hal ini tentu dimaksudkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi. Nilai pada indikator semangat kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 72,8% artinya karyawan memiliki semangat kerja yang cukup baik, hal ini dimaksudkan keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja, giat yang lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan

yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi. Nilai dari indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,8% artinya karyawan memiliki sikap inisiatif yang cukup baik, hal ini dimaksudkan kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi. Nilai dari indikator rasa tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 68,2% yang artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang cukup baik, hal ini dimaksudkan sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu..

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator dorongan mencapai tujuan dengan persentase sebesar 78,7%. Dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator suara bising dengan pernyataan yaitu “Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target” dengan persentase sebesar 80,6%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator semangat kerja pada peraturan kerja dengan persentase sebesar 72,8%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator Kerja Sama dengan pernyataan yaitu “Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan” dengan persentase sebesar 70,6%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam dorongan mencapai tujuan, dimana kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mendongkrak motivasi, dan biasanya karyawan memiliki Motivasi Kerja rendah terbiasa menunda – nunda pekerjaan.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan terdiri dari empat indikator yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, dan kerjasama.

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden. Nilai indikator kualitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,1% yang artinya kualitas kerja yang dimiliki karyawan baik, hal ini karena adanya keterlibatan penuh karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diorientasikan terhadap mutu yang dihasilkan karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Nilai indikator kuantitas kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 71,7% yang artinya kuantitas kerja cukup baik, hal ini dikarenakan kuantitas kerja merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai

dalam ukuran waktu tertentu. Nilai indikator inisiatif kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 74,6% yang artinya inisiatif yang dimiliki karyawan baik, hal ini dikarenakan inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatif dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Nilai indikator kerjasama kerja didapatkan rata-rata tanggapan yaitu sebesar 75,3% yang artinya karyawan memiliki Kerjasama yang baik, hal ini dikarenakan kerjasama merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

Berdasarkan beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator kerjasama dengan persentase sebesar 75,3% dan nilai rata-rata sub indikator tanggapan responden tertinggi pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan yaitu “Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti” dengan persentase sebesar 78,9%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu terdapat pada indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 71,7%. Untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan inisiatif dengan pernyataan yaitu “Mengutamakan mutu dari hasil kerja”, “Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu”, dan “Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan persentase sebesar 70%. Dapat dilihat dari tanggapan tersebut bahwa dalam Kualitas kerja, dimana Kualitas kerja yang baik tentu akan mempengaruhi atas pencapaian target, jika karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan atau standar yang ada maka potensi target tercapai akan tinggi.

4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara

Hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat positif, artinya jika kebijakan Motivasi Kerja yang diberlakukan perusahaan baik maka kinerja karyawan juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika kebijakan Motivasi Kerja tidak baik maka kinerja karyawan juga akan tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang Helentina (2017), dan Murakhman dan Kuncoro (2017) yang meneliti mengenai hubungan Motivasi Kerja dan kinerja karyawan dengan penggunaan indikator yang sama. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan Motivasi Kerja adalah kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam

organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja yang dapat dipengaruhi oleh karyawan salah satunya adalah pada faktor internal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, yaitu berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karena faktor tersebut merupakan faktor internal atau faktor individu.

Kinerja karyawan yang dihasilkan tentu sangat berpengaruh terhadap reputasi dari perusahaan tersebut. Dimana, jika kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya baik, maka akan ada kepuasan yang diterima oleh masyarakat. Hal ini, tentu akan memberikan nilai lebih dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat..

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab – bab sebelumnya mengenai hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi tempat yang diteliti.

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 74,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menurut karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 74,1%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara dalam kategori baik karena berada pada interval 60% - 80%
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui jika Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan. Hubungan yang dimiliki keduanya bersifat positif dan kuat signifikan hal ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi *rank spearman* sebesar $r = 0,756$ dan dengan nilai signifikan yaitu $0,000 \leq 0,05$

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan-pertimbangan bagi Bank BJB Cabang Medan Sumatera Utara dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Praktis
 - a. Perusahaan diharapkan dapat melakukan pengawasan dan melaporkan atas semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan untuk meminimalisir kurangnya ketelitian yang dimiliki karyawan dan memberikan apresiasi bagi karyawan yang bersedia untuk bertugas di luar kota, seperti diberikan fasilitas yang baik agar dapat mendorong karyawan untuk selalu sigap jika ada penugasan di luar kota.
 - b. Perusahaan dapat mensosialisasikan kepada seluruh karyawan atas pentingnya kerjasama satu tim. Terutama untuk membantu rekan satu tim

agar seluruh pekerjaan yang dibebankan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai target. Selain itu, perusahaan dapat melakukan pengecekan setelah pekerjaan tersebut selesai guna meminimalisir adanya kekeliruan pengerjaan.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan. Secara teoritis, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi dengan kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi dengan kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti seperti semangat kerja, pengembangan karir, dan lain-lain. Agar memberikan masukan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory,AF., dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Fajar Al, Siti., dan Tri, Heru. (2017). *Managemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu managemen YKPN
- Barry, *Cushway*. (2018). *Human Resource Mnagement*. Jakarta : PT.Elex Media.
- Bass., B.M. (2017). *Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai visi (Terjemahan Ancok)*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarto., Budiyono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Chung, K.H., dan Megginson, L.C. (2018) *Organizational Behavior Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Sunyoto., Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga
- Dias., Portolese Laura., dan Amit J. Shah. (2017) *Introduction to Business*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Fahmi*, Irham. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitri, Asria., Tiara. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Pakuan Bogor Di Sub Bagian Penyambungan dan Penyelangan*. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/604/556>
- Flippo, Edwin B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. L., et all.. (2018), *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Harbani, Pasolong. (2017). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta : CV. Mas Agung
- Herzberg, Frederick. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed

- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Karawanep et all, Karawanep, Rumayar dan Engkeng (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan puskesmas Yendidori kabupaten Biak Provinsi Papua. Universitas Sam Ratulangi Manado. Tersedia di: <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Kendra (2016). *What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide*
- Lawler and Porter. (2017). *Work and Motivation*. (John Wiley: New York)
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press)
- Abduh, Muhammad Adha (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone. Universitas Muhammdaiyah Makasar. Tersedia di: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/14723-Full_Text.pdf
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Citra
- Randhawa, Ms. G. (2017). *Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis*. Journal.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2017). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Samsudin, Sadili. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo,Siswanto. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Setyorini., Syahlani, Desy., dan Achmad (2021). Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas BinaSarana Informatika. Tersedia di: <https://ejournal.bsi.ac.id>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuliatatif dan Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta

- Suhendra, Ahmad. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Patal Palembang. Tersedia di: <http://repository.radenfatah.ac.id/9858/>
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syahyuti. (2017). Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (2018). The Transformational Leader, John Wiley & Sons. New York : NY
- Wang, Y.-F., Chiang, M.-H., and Lee, Y.-J. (2017). The relationships amongst the intern anxiety, internship outcomes, and career commitment of hospitality 74 college students. Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education.
- Wilson, Bangun, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga
- Winata, Hadi. (2019). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan. Tersedia di: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/2229>
- Wirawan (2017). Konflik dan Manajemen Konflik. Jakarta : Salemba Empat
- VR Zainal, MD Hadad, M Ramly. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Depok: Rajagrafindo Persada
- Yani. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yukl, Gary. (2017) Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA**

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

I. Identitas Responden :

1. Jenis Kelamin : a. Laki – Laki b. Perempuan
2. Usia :
 - a. < 25 Tahun b. 25 – 30 Tahun c. > 30 Tahun
3. Lama Bekerja
 - a. < 2 Tahun b. 2 -4 Tahun c. 4 - 6 Tahun d. > 6 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Saudara/i menjawab setiap pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu di ketahui bahwa jawaban Anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan mencentang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu - ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

3. Dimohon untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuisisioner.

KUISIONER
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Motivasi Kerja						
Dorongan mencapai tujuan						
1	Berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Berkeinginan menambah jam kerja untuk memenuhi target					
Semangat kerja						
4	Berkeinginan hadir tepat waktu sesuai peraturan jam kerja					
5	Berkeinginan mengerjakan pekerjaan lain jika diperlukan					
6	Berkeinginan untuk bertugas diluar kota jika di tugaskan					
Inisiatif dan kreatifitas						
7	Berkeinginan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan					
8	Berkeinginan menangani kendala yang di alami selama bekerja					
	Berkeinginan untuk menggantikan rekan kerja untuk mengerjakan tugasnya jika sedang terkendala					
Rasa tanggung jawab						
9	Berkeinginan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan					
10	Berkeinginan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan					
11	Berkeinginan untuk teliti dalam bekerja					
Kinerja Karyawan						
Kualitas kerja						
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentua maupun SOP yang ada					

2	Melaksanakan tugas-tugas kerja dengan teliti					
3	Mengutamakan mutu dari hasil kerja					
Kuantitas kerja						
4	Menyelesaikan target yang diberikan dengan tepat waktu					
5	Bersedia mengerjakan pekerjaan lain dalam upaya pencapaian target					
	Bersedia menyelesaikan tugas tambahan					
Inisiatif						
6	Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
7	Bersedia membantu rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Sigap membantu memecahkan masalah yang ada dalam tim					
Kerjasama						
9	Mampu bekerja dengan tim					
10	Mampu memecahkan masalah pekerjaan secara bersama - sama					

Lampiran 2.

1. Coding variable Motivasi Kerja

A1	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	Total
5	4	2	5	3	5	5	5	2	5	3	44
4	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	43
3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3	33
4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	44
4	4	3	5	4	3	4	2	3	5	4	41
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	25
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	40
4	4	3	3	1	1	4	3	3	3	1	30
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	53
2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	37
4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	34
2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	4	35
3	4	1	5	3	5	3	3	1	5	3	36
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	50
4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	45
5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	45
5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	48
5	1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	34
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40
5	4	2	3	1	1	5	4	2	3	1	31
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	49
3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	43
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	47
5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	46
3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	51
4	5	5	4	2	3	4	3	5	4	2	41
1	4	1	5	4	3	1	4	1	5	4	33
2	2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	39
5	4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	45
4	4	5	2	4	5	5	5	5	2	4	45
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	40
4	4	3	4	3	2	5	3	5	4	3	40
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	40
4	5	2	2	2	3	2	4	2	2	2	30

2. Coding variable kinerja karyawan

B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11
2	5	3	5	5	2	5	3	5	4	2
2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2
4	2	3	5	3	4	2	3	3	2	4
4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4
3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	1	1	4	3	3	1	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3
3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3
4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4
1	5	3	5	5	1	5	3	3	4	1
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4
4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
4	3	2	2	2	4	3	2	5	1	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
2	3	1	1	4	2	3	1	5	4	2
4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4
4	5	4	4	2	4	5	4	3	3	4
4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4
5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5
5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5
5	4	2	3	4	5	4	2	4	5	5
1	5	4	3	4	1	5	4	1	4	1
5	5	4	2	4	5	5	4	2	2	5
5	2	4	5	4	5	2	4	5	4	5
4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
5	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	2	2	2	4	3	4	5	2