



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**KAJIAN PERAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN  
TERHADAP KEINGINAN BERBISNIS MAHASISWA  
DALAM PERSPEKTIF THEORY OF PLANNED BEHAVIOR**  
*Ambara Purusottama dan Agus Wijaya Soehadi*

**PENGARUH KEPERCAYAAN MEREK DAN KUALITAS LAYANAN  
TERHADAP LOYALITAS NASABAH CIMB NIAGA**  
*Badriat*

**TINJAUAN EKSPEKTASI KONSUMEN DAN KAPASITAS MINIMARKET  
DENGAN KUALITAS KENYAMANAN DI JAKARTA SELATAN**  
*Boyke Hatman*

**MANAJEMEN PESANTREN DI PONDOK PESANTREN NUR EL GHAZY  
TAMBUN SELATAN KABUPATEN BEKASI**  
*Hardiyat*

**PENGARUH MOTIVASI DAN DI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA LP3I (LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN  
PROFESI INDONESIA) CABANG KARAWANG**  
*Nazorry Effendy*

**STRATEGI CORPORATE COMMUNICATION  
DALAM MENINGKATKAN CITRA RTV MELALUI PROGRAM MOM'S STORY**  
*Ovi Olivia Belida*

**ANALISIS MEKANISME PENANGANAN PELAYANAN TERPADU  
TERHADAP KORBAN KECELAKAAN ANGKUTAN DARAT**  
*Bambang Pranoto*

**KINERJA KARYAWAN PERUM JAMKRINDO CABANG PALEMBANG**  
*Endro Praponco*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA**  
*Syaiful Bahri Ritonga*

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK KEB HANA INDONESIA CABANG PASAR PAGI**  
*Wakhyudin dan Rini Asyila*

**ANALISIS RASIO KEUANGAN SEBAGAI ALAT PENILAI KINERJA KEUANGAN  
PADA PT. UNILEVER INDONESIA, TBK TAHUN 2012-2014**  
*Neli Marita*



## **Jurnal** **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

### **PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

### **PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

### **DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

### **MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

### **STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

### **STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

#### **Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**KAJIAN PERAN PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN  
TERHADAP KEINGINAN BERBISNIS MAHASISWA  
DALAM PERSPEKTIF THEORY OF PLANNED BEHAVIOR**  
*Ambara Purusottama dan Agus Wijaya Soehadi*  
(1-13)

**PENGARUH KEPERCAYAAN MEREK DAN KUALITAS LAYANAN  
TERHADAP LOYALITAS NASABAH CIME NIAGA**  
*Badrian*  
(14-26)

**TINJAUAN EKSPEKTASI KONSUMEN DAN KAPASITAS MINIMARKET  
DENGAN KUALITAS KENYAMANAN DI JAKARTA SELATAN**  
*Boyke Hatman*  
(27-42)

**MANAJEMEN PESANTREN DI PONDOK PESANTREN NUR EL GHAZY  
TAMBUN SELATAN KABUPATEN BEKASI**  
*Hardiyat*  
(43-55)

**PENGARUH MOTIVASI DAN DI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA LP3I (LEMBAGA PENDIDIKAN DAN  
PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA)  
CABANG KARAWANG**  
*Nazorry Effendy*  
(56-68)

**STRATEGI CORPORATE COMMUNICATION  
DALAM MENINGKATKAN CITRA RTV MELALUI PROGRAM MOM'S STORY**  
*Ovi Oltvia Belida*  
(69-74)

**ANALISIS MEKANISME PENANGANAN PELAYANAN TERPADU  
TERHADAP KORBAN KECELAKAAN ANGKUTAN DARAT**  
*Bambang Pranoto*  
(75-84)

**KINERJA KARYAWAN PERUM JAMKRINDO CABANG PALEMBANG**  
*Endro Praponco*  
(85-113)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA**  
*Syaiful Bahri Ritonga*  
(114-128)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK KEB HANA INDONESIA CABANG PASAR PAGI**  
*Wakhyudin dan Rini Asyila*  
(129-136)

**ANALISIS RASIO KEUANGAN SEBAGAI ALAT PENILAI KINERJA KEUANGAN  
PADA PT. UNILEVER INDONESIA, TBK TAHUN 2012-2014**  
*Neli Marita*  
(137-160)

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK KEB HANA INDONESIA CABANG PASAR PAGI

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

*e-mail: wahyudins@yahoo.com*

**Rini Asyila**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

*e-mail: rini\_asyla088@yahoo.com*

## **Abstract**

*This study aims to determine: Effect of Motivation on Employee Performance PT Bank Hana KEB Indonesia Jakarta Branch of the Morning Market.*

*Methods of data analysis in this research is simple correlation and regression analysis of the entire population (saturated sample) is 30 employees of PT Bank Hana KEB Indonesia branch of the Morning Market.*

*Based on the analysis of data obtained by the value of the correlation coefficient ( $r = 0.78$ ). It can be interpreted that there is a strong positive relationship between motivation ( $X$ ) with employee performance ( $Y$ ). If the motivation is increased then the employee's performance will rise. While the coefficient of determination ( $KD = 61.9\%$ ) which means that konstrubusi motivational influence on employee performance of 61.9% while the remaining 38.1% is determined by other factors not in meticulous writer. While the simple regression analysis model can be formulated regression equation  $Y = 13.35 + 0.695 X + e$ . Regression coefficient value of 0.69 means that any increase in motivation at one level, it will be able to improve the performance of employees is 0,695tingkat. While the constant value 13.35 means that without motivation, the amount of the employee's performance is 13.35 level. Based on the results of statistical tests ( $t$  test), the value of  $t$  count  $>$   $t$ -table ( $6.747 > 1.701$ ), which means that there is significant influence of motivation on employee performance.*

**Keywords: Motivation, Performance**

## **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Disisi lain perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut memiliki keunggulan daya saingnya dalam menghadapi persaingan. Keunggulan tersebut dapat tercapai dengan adanya faktor-faktor pendukung seperti modal, bahan baku, mesin, serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena hamper seluruh kegiatan operasional didalam perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan

yang berkualitas. Salah satu aspek dalam manajemen SDM adalah motivasi kerja karyawan. Dalam mencapai tujuan perusahaan saah satu kebijakan yang penting dilakukan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam dirikaryawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan

bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Veithzal dalam Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Korean Exchange Bank (KEB) Hana merupakan anak perusahaan dari Hana Financial Group (ranking ke-84 penyedia layanan jasa keuangan berskala global terbesar di dunia pada tahun 2014 versi The Bankers Magazine). KEB Hana Bank mengawali bisnisnya di Indonesia Sejak Tahun 2007, dengan mengakuisisi PT. Bank Bintang Manunggal yang telah berpengalaman sejak Tahun 1990.

Berdasarkan observasi awal dilapangan, motivasi kerja pegawai di PT Bank KEB Hana Indonesia cabang Pasar Pagi terindikasi masih rendah. Hal tersebut terlihat kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, menganggap pekerjaan sebagai rutinitas yang dijalani setiap hari.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank KEB Hana Indonesia cabang Pasar Pagi”.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Teori Motivasi**

#### **1. Pengertian Motivasi**

Pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah *motive* yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu.

Sondang Siagian (1990: 131), memberikan pengertian motivasi sebagai: “Keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Sedangkan Sardiman (2007: 73), menyebutkan: “Motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di

dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak”.

Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam Malayu 2005: 143) motivasi adalah: “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Hasibuan (2003: 143) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Memperhatikan definisi diatas, dapat disintesis bahwa motivasi merupakan daya penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Semua orang mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sungguh-sungguh secara efektif dan efisien asalkan ada faktor pendorong yang akan diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang mereka kehendaki sebagai makhluk sosial dan setidaknya dapat memenuhi harapan mereka (perusahaan).

Dalam masalah ini proses motivasi di mulai dengan pengenalan kebutuhan salah satu penyebab utama kekompakan proses diri adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu pimpinan untuk senantiasa harus memperhatikan kebutuhan karyawannya yang saling berbeda, agar tidak menimbulkan masalah yang dapat merugikan organisasi.

Dari banyaknya teori motivasi, Abraham Maslow dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakannya dapat dikatakan sebagai teori yang paling banyak dikenal, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya
- 2) Rasa aman: meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Sosial: meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan
- 4) Penghargaan: meliputi faktir-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakanya

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal.

## 2. Jenis Motivasi

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:86) motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

### a. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

### b. Motivasi Sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar.

## 3. Sifat Motivasi

Dalam menumbuhkan motivasi belajar tidak hanya timbul dari dalam diri siswa tetapi

juga berasal dari luar siswa. Yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Dimiyati dan Mudjiono, 2002:90).

### a. Motivasi Intrinsik

Adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh dari luar individu. Contoh: seorang siswa mempelajari sebuah buku pelajaran karena ia termotivasi untuk mengetahui isi atau bahan beripka pengetahuan yang ia dapatkan.

### b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah dorongan terhadap perilaku seseorang yang ada diluar perbuatan yang dilakukannya. Ia mendapat pengaruh atau rangsangan dari luar, contoh: Ia belajar karena terdorong oleh orang lain, karena takut mendapatkan hukuman.

## 4. Indikator Motivasi

Menurut pendapat Malayu SP. Hasibuan (2007: 156), menyatakan bahwa teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu:

a. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, seperti: gaji, keamanan bekerja, fasilitas yang memadai dan kerjasama yang baik. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Harapan (*Expectancy*) adalah: suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Misal: kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinanyang bijaksana, penghargaan penuh (prestasi).

c. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

## Teori Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) adalah: "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) mendefinisikan: "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge dan skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor motivasi, motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap

negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor psikologis, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) serta faktor motivasi terhadap situasi kerja. Situasi kerja tersebut adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

## 3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## 4. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. 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.

- b. Ketepatan Waktu (Promptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. 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.
- e. 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 dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Variabel Motivasi dan Kinerja

**Tabel 1. Frekuensi Jawaban responden untuk variabel Motivasi (X)**

No	Interval	Jumlah	Proporsi
1	40 – 41	8	27%
2	42 – 43	14	47%
3	44 – 45	6	20%
4	46 – 47	1	3%

## Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi hubungan antar variable motivasi dengan kinerja adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Interval	Jumlah	Proporsi
5	48 – 49	1	3%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data penelitian tentang motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 30 diperoleh rentang skor dengan nilai tertinggi atau tingkat motivasi rendah sebanyak 14 responden atau 47%.

**Tabel 2. Frekuensi Jawaban responden untuk variable kinerja (Y)**

No	Interval	Jumlah	Proporsi
1	40 – 41	6	20%
2	42 – 43	13	44%
3	44 – 45	10	33%
4	46 – 47	0	0%
5	48 – 49	1	3%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data penelitian tentang kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 30 diperoleh rentang skor dengan nilai tertinggi atau tingkat kinerja karyawan rendah sebanyak 13 responden atau 44%.

## 2. Analisa Korelasi Sederhana

Dari perhitungan analisis korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787. Artinya terdapat hubungan positif kuat antara Motivasi dengan Kinerja karyawan PT Bank KEB Hana Indonesia Cabang Pasar Pagi. Apabila variabel X (motivasi) mengalami kenaikan, maka variabel Y (kinerja) juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula sebaliknya jika variabel X (motivasi) mengalami penurunan, maka variabel Y (kinerja) pun akan mengalami penurunan.

## 3. Koefisien Determinasi (KD)

Berdasarkan perhitungan diatas nilai KD = 61,9% artinya bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan

pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja

## 4. Hasil Analisa Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,35 + 0,695 X + e$$

Persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 13,35$  artinya apabila tidak ada motivasi (motivasi = 0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,35 tingkat, sedangkan nilai intercept ( $b = 0,695$ ) artinya setiap perubahan (penambahan/pengurangan) motivasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan (kenaikan/penurunan) kinerja karyawan sebanyak 0,695 tingkat.

## 5. Uji Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan perhitungan uji t, dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $6,747 >$   $1,701$ ) artinya  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank KEB Hana Indonesia cabang Pasar Pagi.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai koefisien korelasi, diperoleh nilai  $r$  sebesar  $= 0,787$ . Artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja karyawan PT Bank KEB Hana Indonesia Cabang Pasar Pagi. Apabila variabel  $X$  (motivasi) ditingkatkan maka variabel  $Y$  (kinerja) juga akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya;
2. Berdasarkan perhitungan nilai  $KD = 61,9\%$  artinya bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar  $61,9\%$  sedangkan sisanya sebesar  $38,1\%$  adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisikerja;
3. Berdasarkan persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu  $Y = 13,35$

$+ 0,695 X + e$ . Nilai koefisien regresi ( $b=0,695$ ) artinya setiap perubahan (penambahan/pengurangan) satu satuan  $X$  (motivasi) akan terjadi perubahan (kenaikan/ penurunan) terhadap nilai  $Y$  (kinerja karyawan) sebanyak  $0,695$  satuan. Sedangkan nilai konstanta ( $a=13,35$ ) artinya apabila tidak ada motivasi maka nilai kinerja karyawan sebesar  $13,35$  tingkat.

4. Berdasarkan hasil uji  $t$ , terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank KEB Hana Indonesia cabang Pasar Pagi.

Sedangkan berdasarkan hasil penelitian diatas, saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Mengingat motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, maka seyogyanya pimpinan mengambil kebijakan yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan;

Langkah yang dapat dilakukan seperti adanya *reward dan punishment* yang jelas, kesempatan promosi, peningkatan sarana dan praprasarana kantor, kegiatan/acara bersama seperti rekreasi, out bond dan sebagainya untuk menghilangkan kejenuhan karyawan dalam bekerja;

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani; Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A.M, Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cahyono, Budi; Suharto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dimiyati; Mudjiono. (2002). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin B. Flippo, (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2000). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2005). *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Oemar, Hamalik. (2003). *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: BumiAksara.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: BumiAksara.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (1990). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2007). *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.