

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT HARTACO
KOTA MAKASSAR**

**SARMAN
105720 431113**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT HARTACO
KOTA MAKASSAR**

**SARMAN
105720 431113**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT HARTACO KOTA MAKASSAR

Nama Mahasiswa : SARMAN

No Stambuk : 10572 04311 13

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan panitia penguji skripsi stara satu (S1) pada hari Rabu, 06 Juni 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar


Makassar, Juni 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Mahmud Nuhung, SE., MA
NBM : 497794



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM:903078


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM:1093485

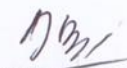
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.


Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :


Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM


(Rektor Unismuh Makassar) : (.....) 

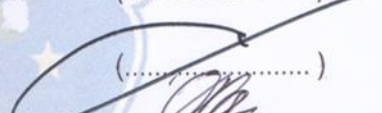
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

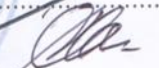
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 


Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....) 

Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE, MM. (.....) 

2. Ismail Rasulong, SE, MM. (.....) 

3. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA. (.....) 

4. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA. (.....) 

ABSTRAK

SARMAN, 2017. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar** (dibimbing oleh H. Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar tahun 2017, ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan internal.

Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari perusahaan telekomunikasi PT. . Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. . Bank Rakyat Indonesia. Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji X dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Y, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,796 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,975. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,687.

Kata kunci: Motivasi, Motivasi Positif, Motivasi Negatif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SARMAN, 2017. The Effect of Motivation on Employee Performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar (guided by H. Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong)

This study aims to analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar, ditinjau from external and internal motivation aspect.

This research data is obtained from the method of data presentation of the results of the responses of respondents (questionnaires), and other research results relevan with the object under study, in this case the primary data from telecommunications company PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar. Statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 18 program.

The findings of this study indicate that motivation variable consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) have a significant effect on employee productivity PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar. This is evidenced by the results of the F test with a significance level below 0.05. External and internal motivation variables influence partially and significantly to employee productivity. This is evidenced by the T test results, the independent variables partially each affect the dependent variable if the level of significance below 0.05. Positive motivation with a significance level of 0,796 and negative motivation with a significance level of 0,975. The most dominant variable affecting employee work productivity is external motivation. This is evidenced by the Beta coefficient of external motivation is greater than the internal motivation of 0,687.

Keywords: Motivation, Positive Motivation, Negative Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar**" dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya skripsi ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntunan dari sebuah implementasi akademik. Atas rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dan dalam masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak, baik yang langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Kepada yang terhormat Ayahanda dan Ibunda yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan material serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak **Dr. H. Abd. Rah man Rahim, SE., MM** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Isntail Rasulong, SE., MM** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak **Dr. H. Mahmud Nuhung, SE, M.A.** selaku pembimbing I dan **Ismail Rasulong, SE., MM** selaku pembimbing II, terima kasih dalam bimbingannya dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala curahan ilmu, pengalaman dan bantuannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar atas kesediaannya memberikan data penelitian.
8. Buat seluruh teman-teman **Man 5-13** yang dengan setia memberikan dorongan dan berbagi suka duka kepada penulis selama studi pengalaman yang penulis dapatkan dari kalian tidak akan pernah terlupakan.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan, dan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak senantiasa penulis nantikan demi kesempurnaan karya ini.

Dan akhirnya semoga Tuhan yang Maha Esa memberikan yang terbaik kepada kita semua Amin

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat

Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Makassar, 29 Mei 2018

Penulis

ABSTRAK

SARMAN, 2017. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar** (dibimbing oleh H. Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar tahun 2017, ditinjau dari aspek motivasi eksternal dan internal.

Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuesioner), serta hasil penelitian lain yang relevan dengan objek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari perusahaan telekomunikasi PT. . Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. . Bank Rakyat Indonesia. Tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji X dengan taraf signifikansi dibawah 0,05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Y, variabel independen secara parsial masing-masing memengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0,796 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi sebesar 0,975. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0,687.

Kata kunci: Motivasi, Motivasi Positif, Motivasi Negatif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SARMAN, 2017. The Effect of Motivation on Employee Performance in PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar (guided by H. Mahmud Nuhung dan Ismail Rasulong)

This study aims to analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar, ditinjau from external and internal motivation aspect.

This research data is obtained from the method of data presentation of the results of the responses of respondents (questionnaires), and other research results relefan with the object under study, in this case the primary data from telecommunications company PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar. Statistical analysis used in this study is multiple regression analysis using SPSS 18 program.

The findings of this study indicate that motivation variable consisting of external motivation and internal motivation simultaneously (together) have a significant effect on employee productivity PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Hartaco City of Makassar. This is evidenced by the results of the F test with a significance level below 0.05. External and internal motivation variables influence partially and significantly to employee productivity. This is evidenced by the T test results, the independent variables partially each affect the dependent variable if the level of significance below 0.05. Positive motivation with a significance level of 0,796 and negative motivation with a significance level of 0,975. The most dominant variable affecting employee work productivity is external motivation. This is evidenced by the Beta coefficient of external motivation is greater than the internal motivation of 0,687.

Keywords: Motivation, Positive Motivation, Negative Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikumWr. Wb.

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar**" dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui perhelatan waktu yang relatif panjang, akhirnya skripsi ini tiba pada suatu titik pendedikasiannya oleh sebuah tuntunan dari sebuah implementasi akademik. Atas rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dan dalam masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih kepada semua pihak, baik yang langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Kepada yang terhormat Ayahanda dan Ibunda yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai, dorongan moril dan material serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Abd. Rah man Rahim, SE., MM** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Isntail Rasulong, SE., MM** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM** Ketua Jurusan Manajemen.

5. Bapak **Dr. H. Mahmud Nuhung**, SE, M.A. selaku pembimbing I dan **Ismail Rasulong**, SE., MM selaku pembimbing II, terima kasih dalam bimbingannya dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala curahan ilmu, pengalaman dan bantuannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar atas kesediaannya memberikan data penelitian.
8. Buat seluruh teman-teman **Man 5-13** yang dengan setia memberikan dorongan dan berbagi suka duka kepada penulis selama studi pengalaman yang penulis dapatkan dari kalian tidak akan pernah terlupakan.
9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan, dan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua, kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak senantiasa penulis nantikan demi kesempurnaan karya ini.

Dan akhirnya semoga Tuhan yang Maha Esa memberikan yang terbaik kepada kita semua Amin

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat

Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Makassar, 29 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian SDM	5
B. Pengertian Motivasi	7
C. Teori Motivasi	13
D. Pengertian Kinerja	18
E. Indikator Kinerja	20
F. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi	22
G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
H. Hubungan Motivasi Dan Kinerja Krayawan	24
I. Kerangka piker	26
j. Hipotesis	27
III. METODE PENELITIAN	28
A. Tempat dan Waktu Penelitian	28

B. Metode Pengumpulan Data	28
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Definisi Operasional	29
E. Metode Analisis	31
IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	33
A. Nama Dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga.....	33
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	32
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat mengharuskan bank-bank yang ada mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan memotivasi sumberdaya manusia secara tepat.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya .

“ kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya”.

Harapan nasabah merupakan keyakinan sebelum menggunakan jasa yang akan dijadikan standar dalam menilai produktivitas jasa tersebut.

Untuk memotivasi sumberdaya manusia secara tepat digunakan motivasi dalam model tradisional yaitu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, dan motivasi dalam model tradisional merupakan pendorong yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dalam penelitian ini penulis menfokuskan pada motivasi model tradisional melalui pemberian insentif.

Pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan tetap merupakan pemotivasian kerja yang bersifat fleksibel dan diukur dengan prestasi kerja, dimana pemberian insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan sifatnya tidak tetap dan dapat diberikan sewaktu-waktu yang dialokasikan melalui keuntungan perusahaan, sampai saat ini pemberian insentif merupakan program yang bersifat berkesinambungan dan system yang tepat dalam memotivasi karyawan.

Dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan kepada karyawan agar aktif berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil perusahaan dapat memberi arti dan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Apalagi pada kondisi persaingan global seperti sekarang ini. PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar. Merupakan salah satu perusahaan jasa atau instansi memberikan jasanya seoptimal mungkin kepada masyarakat di bidang pelayanan nasabah. PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar bertujuan memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Dengan tujuan tersebut PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar di tuntut lebih intensif dalam mengelolah sumber dayanya, karena manusia merupakan faktor terpenting atau dengan kata lain banyak sumber daya lain yang tidak begitu kuat di bandingkan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Orang dalam hal ini adalah karyawan merupakan faktor terpenting di balik kesuksesan, karena gagasan–gagasan barunya, keterampilan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang dan ketepatannya dalam mengambil keputusan. Manusia akan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin apabila terpenuhi kebutuhannya baik yang bersifat materi maupun non materi. Untuk mencapai sumber manusia yang berkualitas, di perlukan perhatian terhadap aspek-aspek kritis dari daya manusia yang merupakan faktor yang menentukan kinerja pegawai yang selanjutnya juga dapat mempengaruhi kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia unit Hartaco tersebut.

Berhasil tidaknya PT. Bank Rakyat Indonesia dalam mempertahankan loyalitasnya kepada masyarakat dimulai dari usaha-usaha manusia yang terlibat di dalamnya, untuk mengefisiensi dan mengefektifkan sumber daya yang ada secara optimal

Oleh sebab itu, PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco hendaknya meningkatkan koordinasi di setiap aktivitas operasional dan mengembangkan sumber daya yang di miliki dengan baik dan terlatih.

Sebagai langkah awal yang harus diambil dengan membina pengalaman kerja pegawai secara optimal, setelah itu agar mudah dalam memahami operasional kerja maka di perlukan suatu program diklat kerja bagi pegawai, sehingga karyawan akan bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dapat mendorong berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco.

Berdasarkan uraian latar belakang maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “***pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar***”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin di capai setelah kegiatan penelitian di laksanakan. Adapun tujuan yang ingin di capai adalah Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Terhadap akademik,dapat menjadi acuan didalam melakukan penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.
2. Terhadap kepala pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan bahan motivasi kepada Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar terhadap hal peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh Karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengatur itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat dapat terwujud.

Hasibuan (2008:10), mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat

menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam upaya pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi diterlantarkan.

Menurut Gomes (2008:4), berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional”.

Sudah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang.

Menurut Simamora (2006:4), bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

B. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan

Menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (2005 : 351), mengemukakan kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan

seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Untuk lebih mengetahui tentang motivasi, perlu diketahui tujuan motivasi, asas-asas motivasi, alat-alat motivasi, jenis-jenis motivasi, metode-metode motivasi dan model-model motivasi.

1. Tujuan Pemberian Motivasi

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2. Asas-Asas Motivasi

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “ asas keadilan dan kelayakan “ terhadap semua karyawan.
- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

3. Alat-Alat Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 221) membedakan tiga alat motivasi yaitu :

- a. Material Insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah, dan lain-lain.

- b. Non material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa, dan lain-lain.
- c. Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan non material (medali, piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pegawai yang bekerja secara baik. Misalnya dalam bentuk pemberian kendaraan, rumah dan lainnya. Disini penulis akan membahas material insentif.

Pemberian berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar untuk kebutuhan ekonomis mampu membantu pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya saja dengan pemberian kendaraan,, seorang pekerja atau pegawai akan tiba di kantor dengan tepat waktu. Kemudian dengan pemberian itu dimaksudkan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dan dapat memotivasi dirinya untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4. Jenis-Jenis Motivasi

- a. Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

5. Metode-Metode Motivasi

- a. Metode langsung (direct motivation), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Metode tidak langsung (indirect motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelncaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

6. Model Model Motivasi

- a. Model tradisional , mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan

system insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi, motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.

- b. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan nonmaterial karyawan maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan non material.
- c. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak factor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerjanya yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

C. Teori Motivasi

Menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia” (2002 : 2), mengemukakan bahwa manusia / seseorang hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan enam teori motivasi dari sudut psikologis, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Keenam teori tersebut adalah :

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan / tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi / terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul kembali sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan yang sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan

suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari : kebutuhan fisik, kebutuhan sosial,kebutuhan status/ kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Maslow tidak mempersoalkan kebutuhan spiritual, yang sebenarnya cukup penting/ dominan peranannya sebagai motivasi, terutama di lingkungan pemeluk suatu agama /kepercayaan pada Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan itu Maslow mengetengahkan beberapa asumsi dari urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya, dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi/perusahaan. Asumsi itu adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan ini adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain-lain) dengan demikian kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan, yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- b. Kebutuhan-kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja, perlu diulang-ulang apabila kekuatannya

melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.

- c. Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak daripada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai/mencukupi. Sedang untuk kebutuhan aktualisasi diri dapat digunakan banyak cara yang memberikan kreativitas dan inisiatif para manajer.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator) faktor ini antara lain faktor prestasi , faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah /gaji, hubungan antar pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan / mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

3. Teori Prestasi (Achievement) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar dengan mempergunakan prinsip yang disebut "Hukum Ganjaran (Law Of Effect)". Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh

nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan/keahlian dalam bekerja yang diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategi dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu bersifat objektif.

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi/perusahaan atau unit kerjanya dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam keadaan seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternative cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

E. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja dari para karyawannya. Menurut Sutrisno (2009:149), kinerja para karyawan merupakan “faktor utama menentukan keberhasilan organisasi”. Seberapa baik pekerjaan karyawan dalam mempengaruhi tingkat dari produktivitasnya. Untuk itu, karyawan dalam bekerja berpatokan pada tujuan atau target pekerjaan yang dibuat untuk mendukung tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Firmindari (2004:30), menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang selanjutnya dicapai oleh seseorang karyawan dalam proses ataupun melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berbeda yang dikemukakan oleh Rivai dalam Subekhi dan Jauhar (2012:194), mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:63), bahwa kinerja seseorang merupakan “kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.Hasibuan (2008:57), mengemukakan kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu selama periode tertentu. Hasil dari segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan tersebut secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan

tugasnya didasari tanggungjawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.

F. Indikator kinerja

Menurut Gomes dalam Gumilar (2010:32), membagi tipe kriteria performansi yang mengukur kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan .
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu pengetahuan yang mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, kesadaran akan dapat dipercaya (komitmen) dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integrasi pribadi.

Kemudian menurut Robbins (2003:260), indikator untuk mengukur

kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Dimana komitmen kerja adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:105), mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Hasil kerja yang dihasilkan
4. Kehadiran

5. Peraturan perusahaan
6. Kecepatan waktu kerja
7. Bekerja sama
8. Komunikasi
9. Peran serta

G. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink dalam Raharjo (2005:43) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus.

H. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam membahas persoalan kinerja, tentunya tidak lepas dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Scermerhon, Hunt dan Gibson dalam Kurniadi (2012:32), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada tiga, yaitu:

1. Atribut individu

Dengan adanya atribut yang melekat pada setiap individu akan dapat membedakan antara atribut yang satu dengan atribut yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan yang terdiri dari:

- a. Karakteristik demografi, misalnya umur, jenis kelamin dll.
- b. Karakteristik kompetensi, misalnya bakat, kecerdasan, kemampuan, dan keterampilan.
- c. Karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan bahwa adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan kekuatan yang ada

pada individu yang dapat mengacu pada usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan organisasi atau perusahaan

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga dukungan atau kesempatan dari organisasi atau perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari perusahaan maupun karyawan. Misalnya perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan, perusahaan benar-benar peduli pada hal baik yang karyawan lakukan di dalam pekerjaannya dan perusahaan bangga dengan prestasi yang karyawan raih.

Jadi dari pemaparan di atas, penulis tertarik menarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemauan, dukungan organisasi serta atribut yang diberikan perusahaan adalah hal yang mutlak diperlukan sedangkan kemampuan merupakan suatu yang ada pada dalam diri karyawan itu sendiri yang dapat dikembangkan.

I. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang di keluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang di harapkan akan menghasilkan imbalan yang di hargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika sasaran yang di harapkan tidak jelas, jika criteria pengukuran sasaran samar-samar dan jika pegawai kekurangan keyakinan diri bahwa upaya tersebut akan mengarah

ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja tercapai, maka dapat diperkirakan individu-individu akan bekerja di bawah potensinya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungan dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerja tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah, jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil, penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kinerja gaji, promosi, dan melihat perilaku karyawan.

Kinerja kerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi, motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakan mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi.

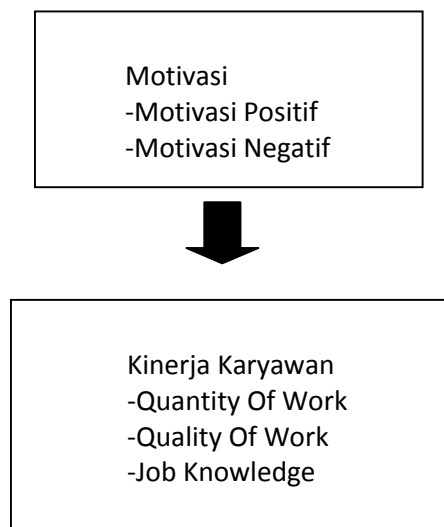
Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya factor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keadaanya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

J. Kerangka Pikir

PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Unit Hartaco Kota Makassar adalah salah satu bank yang dimiliki oleh pemerintah. Sumberdaya manusia menjadi aset utama dalam melakukan pencapaian tujuan bank yakni menghimpun dana sebesar-besarnya dari masyarakat .Untuk hal tersebut maka karyawan diberikan motivasi secara tepat, motivasi yang dimaksudkan yaitu motivasi dalam bentuk ekstrinsik melalui pemberian bonus. Dengan

adanya pemberian motivasi ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema alur kerangka pikir.



Gambar 1. Kerangka Konsep

K. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, Diduga, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Unit Hartaco Kota Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Unit Hartaco Kota Makassar dijadikan sebagai objek penelitian.

Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan selama dua (2) bulan.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua metode yaitu :

- a. Penelitian pustaka (*Library Research*), adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*), adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan menempuh cara sebagai berikut :
 1. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan.
 2. Koesioner, suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik

beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang di ajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

2. Sumber data

Sumber data pada penelitian ini meliputi :

- a. Data primer, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang diteliti.
- b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis perusahaan yang dibuat secara berkala.

D. Defenisi Operasional.

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca , maka peneliti memberikan batasan-batasan terhadap variable-variabel yang diteliti.

- a. Definisi operasional variabel

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

2. kinerja

Kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu selama periode tertentu.

b. Indikator Variabel

1. Motivasi positif yaitu motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.
2. Motivasi negatif motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

c. Cara Pengukuran Variabel

1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge, yaitu pengetahuan yang mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

5. Corperation, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama organisasi).

E. Metode Analisis

a. Analisis deskriptif dengan Menjelaskan motivasi tradisional melalui pemberian memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi, motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang) saja.

b. Analisis regresi sederhana menurut EK. Syamsuddin Djafar dalam bukunya statistic I & II (2001 : 63), digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

x = Motivasi karyawan

a = Bilangan konstan

b = Koefesien regresi

Nilai a dan b dapat dihitung, yaitu :

$$n\sum XY - \sum X\sum Y$$

$$b = \frac{\quad}{\quad}$$

$$n\sum X^2 - (\sum X)^2$$

$$\sum Y - b\sum X$$

a = _____

n

Di mana : n adalah jumlah pasang pengukuran / observasi

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

1. Nama Perusahaan/Lembaga

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Hartaco Kota Makassar

2. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar

Kantor BRI Unit Hartaco di bangun untuk mempercepat pelayanan kepada nasaba, karna pada saat itu kantor cabang Bri Somba opu kewalahan dalam melayani masyarakat di karenakan kekurangan tenaga kerja, jumlah karyawan yang sedikit di banding nasabah yang jumlahnya tidak terhitung sehingga karyawan tidak mampu melayani sepenuhnya. Sehingga kepala direksi Bank Rakyat Indonesia memutuskan untuk mendirikan kantor cabang unit Hartaco pada tanggal 01 februari tahun 1995.

3. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia Kota Makassar

a. Visi

Menjadi lembaga keuangan dengan reputasi internasional, tumbuh sehat melalui penyediaan jasa perbankan untuk pengusaha mikro, kecil, dan menengah.

b. Misi

1. Bank Rakyat Indonesia mampu melakukan segala jenis kegiatan perbankan terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang di berikan kepada badan usaha mikro, menengah, dan kecil guna meningkatkan perekonomian masyarakat.
2. Memberikan layanan jasa keuangan yang dibutuhkan oleh nasabah mikro.

4. Job Description

a).Kepala Unit

- 1). Mengkoordinasi penyusunan rencana pekerjaan.
- 2). Membagi tugas Mantri, Supervisor Unit, Bagian Teras dan Bagian Teras Keliling sesuai dengan bidangnya.
- 3). Memberikan arahan kepada Mantri, Supervisor Unit, Bagian Teras dan Bagian Teras Keliling untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 4).Memberikan hasil kerja bawahan di lingkungan Seksi Penempatan Tenaga Kerja.

b).Mantri

- 1). Tugas dan tanggung jawab terhadap teras BRI
- 2). Wewenang terhadap teras BRI

c). Teller

- 1). Tugas dan tanggung jawab terhadap teras BRI
 - a) Memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah demi kepentingan BRI
 - b) Memelihara citra BRI unit untuk kepentingan BRI
 - c) Pengurusan kas teras BRI untuk pengamanan asset Bank
 - d) Memastikan kelancaran dan ketepatan pelayanan setoran, pembayaran dari bank ke nasabah untuk kepentingan bisnis BRI
 - e) Menyetorkan setiap kelebihan kas selama jam kerja daan menyetorkan sisa kas pada akhir hari ke kas induk untuk keamanan kas teras BRI.

- f) Memastikan keamanan dan kecocokan uang kas yang ada di dalam ruang teller untuk kelancaran pelayanan nasabah
- g) Memastikan kelengkapan bukti kas tunai yang ada dalam pengawasan untuk menghindari penyimpangan kas teller.
- h) Membuat registrasi kas teller untuk tertib administrasi terhadap peraturan teras BRI.

2). Wewenang terhadap teras BRI

- a). Memfiat pembayaran tunai, menerima setoran dari para nasabah sesuai dengan kewenangan yang ada di dalam teras BRI.
- b). Memegang kunci brankas yang telah tersedia di teras BRI.

d). Deskman

1). Tugas dan tanggung jawab terhadap teras BRI

- a). Memberikan pelayanan yang nyaman kepada nasabah dengan menggunakan jasa perbankan di teras BRI dengan sebaik-baiknya
- b). Memberikan pelayanan nasabah simpanan, meliputi: memberikan informasi produk BRI, membantu pengisian formulir pembukuan simpanan, entry data.
- c). Memberikan pelayanan nasabah pinjaman meliputi: memberikan informasi kupedes, membantu pengisian formulir pendaftaran kupedes, menyiapkan administrasi realisasi kupedes (kwitansi dan SPH).
- d). Memberikan pelayanan nasabah simpanan meliputi: informasi saldo, informasi pinjaman, mencetak transaksi pending.

- e). Memasarkan produk BRI kepada masyarakat luas untuk mencapai profit yang diinginkan oleh BRI.
- f). Memelihara citra dan nama teras BRI dimata masyarakat
- g). Menata usahakan pengarsipan bukti-bukti pembukuan yang telah terjadi selama transaksi dengan parah nasabah.
- h). Mengisi data agunan pada system yang ada di teras BRI
- J). Mengagendakan surat masuk dan surat keluar dari para nasabah ke teras BRI untuk kepentingan tertib administrasi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar. Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 12 responden. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistic deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, mean dan standard deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Status Karyawan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki – Laki	5	41,67%
Perempuan	7	58,33%
Jumlah	12	100%

Sumber : kuesioner setelah diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang (41,67%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (58,33%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin Perempuan (58,33%).

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/Sederajat	0	0%
Diploma	0	0%
Sarjana	12	100%
Magister	0	0%
Jumlah	12	100%

Sumber : Data Pada Bulan Januari 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat 0 orang (0%), Diploma 0 orang (0%), Sarjana sebanyak 12 orang (100%) dan magister 0 orang (0%).

3). Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 Tahun	7	58,33%
6-10 Tahun	4	33,33%
10-15 Tahun	0	0%

16< Tahun	1	8,34%
Jumlah	12	100%

Sumber : Data pada bulan Januari 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 8 orang (53,33%), 6-10 tahun sebanyak 4 orang (33,33%), 10-15 tahun 0 orang (0%) dan 16 tahun keatas sebanyak 1 orang (8,34%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator Variabel Motivasi (X) dan Kinerja (Y), dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Motivasi(X)

Menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (2005 : 351), mengemukakan kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Tanggapan responden mengenai pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Tanggapan responden mengenai motivasi (X).

No.	Dimensi/indicator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
1	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna didalam kehidupan bermasyarakat	8	2	1	0	1	52
2	Atasan selalu memberikan	6	5	0	0	1	51

	perhatian pada karyawan						
3	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana	7	4	0	0	1	52
4	Hubungan kerja antara atasan bawahan baik dan tidak kaku	8	3	0	0	1	53
5	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan	5	6	0	0	1	50
6	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	5	5	1	0	1	49
7	Di perusahaan ini standard prestasi jelas	4	6	1	1	0	49
8	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	5	4	2	0	1	48
9	Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	4	5	2	0	1	47
10	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	6	5	0	0	1	51
RATA-RATA							502

1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

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. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi/Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL
		5	4	3	2	1	
1	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan standard kerja yang berlaku	1	10	0	0	1	46
2	Hasil kerja Bapak/Ibu jarang membuat kesalahan	1	9	1	0	1	45
3	anda menyelesaikan tugas atau pekerjaan selalu tepat waktu dan mengutamakan kerapian	0	11	0	0	1	45
4	anda selalu memiliki kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan	3	8	0	1	0	49
5	Bapak/Ibu tidak pernah absen dalam bekerja	6	5	0	1	0	56
6	Prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang	2	9	0	0	1	47

	nyata dalam meningkatkan kinerja						
7	Kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja	3	8	0	0	1	48
8	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam bekerja	3	8	0	0	1	48
9	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	2	9	0	0	1	47
RATA-RATA							431

1. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian kemampuan suatu instrument pengukuran untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Penggunaan $(\alpha) = 5\% = 0,05$, maka setiap indikator pada Variabel Motivasi dikatakan valid

jika memenuhi atau nilai sig pada table $< 0,05$) maka dinyatakan bahwa indikator valid.

Penelitian ini menggunakan analisis berupa SPSS 22 (*Statistical Package for Social Science 22*). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

MOTIVASI (X)	
Indikator	Keterangan
Item 1	Valid
Item 2	Valid
Item 3	Valid
Item 4	Valid
Item 5	Valid
Item 6	Valid
Item 7	Valid
Item 8	Valid
Item 9	Valid
Item 10	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel 9. Uji Validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA (Y)	
Indikator	Keterangan
Item 1	Valid
Item 2	Valid
Item 3	Valid
Item 4	Valid
Item 5	Valid
Item 6	Valid
Item 7	Valid
Item 8	Valid
Item 9	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai sig pada tabel < dari pada nilai *alpha* $\alpha = 0,05$ maka dinyatakan bahwa seluru indikator item pernyataan yang digunakan valid dan seluruh pernyataan dalam kuesioner ini bersifat dapat digunakan kembali untuk melakukan penelitian yang bersifat serupa.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas dapat diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila

memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 10. Uji Reliabilitas X (Motivasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	10

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Hasil uji reliabilitas X (Motivasi) pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel X mempunyai koefisien *Alpha* diatas 0,60 yaitu sebesar 0,976 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel X (Motivasi) dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 11. Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	9

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Hasil uji reliabilitas Y (Kinerja Pegawai) pada tabel 11 menunjukkan bahwa variabel Y mempunyai koefisien *Alpha* diatas 0,60 yaitu sebesar 0,975 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel Y (Kinerja Pegawai) dari kuesioner adalah reliabel.

2. Analisis Regresi

1. Hasil Pengujian Regresi Linear

Analisis Regresi Linear digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini adapun hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.840	4.284		1.597	.141
	Motivasi	.687	.100	.909	6.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficient Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6.840 + 0.687 X$$

Rumus : $Y = a + bX$

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

b : koefisien variabel X

X : Motivasi

Berdasarkan hasil pengolahan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 6,840, nilai b bertanda positif apabila nilainya diatas 0 dan penurunan apabila nilai b dibawah 0 atau negatif. Variabel Motivasi dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila variabel motivasi meningkat satu satuan, dari tabel diatas bisa kita lihat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,687 satuan dengan asumsi X konstan. Berarti dapat disimpulkan bahwa variabel X (Motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Sebaliknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.809	3.41970

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Berdasarkan nilai *R Square* yang ada pada tabel yaitu 0,826 (82,6%) yang demikian bahwa variabel motivasi dapat menjelaskan sebesar 82,6% variabel peningkatan Kinerja Karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3. Uji Hipotesis (uji F)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 14. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.973	1	555.973	47.542	.000 ^b
	Residual	116.944	10	11.694		
	Total	672.917	11			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai sig = 0,000 < $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diperoleh nilai terhitung sebesar 6,351

A. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fungsi pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,471 dengan nilai signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 atau $0,025 < 0,05$, dan angka koefisien regresi linear sebesar 0,295, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengawasan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elly Nielwaty (2017) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengawasan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dwi Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa disiplin dan pengawasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan Anastasya Yuyun Toding (2016) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menguraikan keterkaitan antara variabel bebas Pengawasan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok. Secara umum hasil pengujian variabel pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, hal ini

berarti hipotesa dapat diterima, karena pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Karena hasil penelitian diatas telah menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka pengawasan ini seharusnya lebih dikembangkan agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai jawaban atas tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dari nilai terhitung, nilai signifikansi dan koefisien regresi. Dengan persamaan regresinya: setiap kenaikan satu satuan variabel karyawan akan meningkatkan rata-rata nilai Y atau secara singkat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 24.697 + 0.246 X$$

2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sig $0,041 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi karyawan baik secara internal kontrol, eksternal kontrol dan audit kontrol, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan agar dapat memusatkan tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan dasar seperti itu, maka pengawasan yang diterima oleh pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara adil dan layak.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar agar memaksimalkan/memberikan motivasi, karena ketika motivasi diberikan dengan baik dan benar maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar, lebih memperhatikan motivasi melalui pencapaian karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerja para karyawan.
3. Disarankan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar agar lebih meningkatkan standar kerja pegawai dalam mengukur tingkat kinerja untuk mencapai tujuan bersama.
4. PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Hartaco Kota Makassar disarankan untuk meningkatkan nilai sanksi atau denda kepada pegawai yang melakukan kelalaian agar mempengaruhi kualitas pegawai mereka kedepannya.

RIWAYAT HIDUP



SARMAN, Lahir pada tanggal 12 SEPTEMBER 1994, di Ulaweng. Penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal dari MI 32 ulaweng pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Mtsn Lappariaja dan tamat pada tahun 2010 setelah tamat di Mts, penulis melanjutkan ke SMA Neg.1 Lappariaja dan tamat pada tahun 2013. Dan pada tahun 2013 yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan Mahasiswa baru dan sementara selesai menjalani perkuliahan di kampus yang Insha Allah tahun ini mengantarkan penulis untuk mendapatkan gelar sarjana Sastra Satu.